

Noticias

En destacado

Temas de actualidad

Boletín de Igualdad en el Empleo



Noticias 2019

Diciembre

➔ 30/12/2019 - Acuerdo del Plan de Acción de Género COP25

La Cumbre del Clima (COP25) ha concluido en Madrid con la adopción de un acuerdo en el que se ha pactado el II Plan de Acción de Género, vigente hasta el año 2025, con el propósito de dar respuesta al efecto desigual del cambio climático en las mujeres y niñas, así como promover su papel como agentes del cambio. Con este Plan se pretende, además, aumentar la participación de las mujeres en la negociación internacional asegurando su papel activo en la toma de decisiones a nivel nacional.

➔ 27/12/2019 - Presentación del Índice Global de Brecha de Género de 2020 del Foro Económico Mundial

El Foro Económico Mundial (FEM) – en inglés World Economic Forum (WEF)- ha publicado el Índice Global de Brecha de Género de 2020. Entre los principales resultados se destaca que la brecha global de género, que se mide en cuatro áreas clave o subíndices: salud, educación, trabajo y política, se ha reducido ligeramente al 68,6%. La brecha promedio que queda por cerrar ahora es del 31,4%, en comparación con el 32% del año pasado. No obstante, se necesitarán 99,5 años para lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres teniendo en cuenta el ritmo actual de cambio. En general, las últimas cifras indican una dirección positiva, muestra de ello es que la mayoría de los países han avanzado hacia la paridad en los últimos 12 meses.

➔ 26/12/2019 - Publicación del informe “Beijing +25 – The 5th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States - EIGE Report”

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) ha realizado la 5ª revisión de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros de la Unión Europea (Beijing + 25). Entre los distintos temas que analiza se destaca el de “Mujeres y Economía”. Así, se observa que pese a que la tasa de empleo de las mujeres aumentó en aproximadamente cuatro puntos porcentuales desde 2013 a 66.5% en 2017, se mantuvo 11.5 puntos por debajo de la de los hombres, aunque éstas los superan en los niveles educativos. Otro de los apartados se destina a exponer la situación de las “Mujeres en los puestos de toma de decisión” señalando que siendo las mujeres alrededor de la mitad de la población y del electorado en la Unión Europea, siguen estando subrepresentadas en los cargos superiores.

➔ 26/12/2019 - CaixaBank, empresa perteneciente a la Red DIE, colabora en la presentación del “Informe sobre Buenas Prácticas para la gestión del talento y la mejora de la competitividad en la empresa”

La Secretaria de Estado de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Soledad Murillo, ha participado en la presentación del “Informe sobre Buenas Prácticas para la gestión del talento y la mejora de la competitividad en la empresa” en el cual ha colaborado CaixaBank, empresa perteneciente a la Red DIE, junto a otras entidades. Este informe que tiene como objetivo evaluar el grado de cumplimiento en las empresas del Código de Buenas Prácticas se ha tratado de una encuesta a través de la cual se han podido evaluar aspectos como la cultura y liderazgo; medición y seguimiento; comunicación y sensibilización; selección, desarrollo y promoción; retribución y flexibilidad y conciliación. Entre las principales conclusiones se ha señalado que la maternidad es la primera dificultad de la mujer para acceder y permanecer en el mercado laboral, según las personas encuestadas. Le siguen de cerca el machismo en la sociedad en general, la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral, la dificultad del networking en entornos masculinos y, por último, el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos puestos de dirección. Asimismo sobre la retribución, un 63% de las empresas participantes afirma que no ha realizado nunca un estudio sobre la brecha salarial en su organización.


➔ 23/12/2019 - Resolución de concesión de la convocatoria de ayudas para elaborar planes de igualdad 2019

El 4 de diciembre de 2019, la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

Oportunidades ha resuelto la convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente al año 2019. Dichas ayudas fueron convocadas mediante Resolución de 23 de mayo de 2019 (extracto publicado en BOE el 30 de mayo de 2019). Las 100 entidades beneficiarias de estas subvenciones, todas ellas con una plantilla de entre 30 y 49 personas trabajadoras, llevarán a cabo las siguientes actividades antes del 31 de agosto de 2020: a)Elaboración de un diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo. b)Elaboración de un plan de igualdad que recoja las acciones o medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico. c)Implantación de la primera fase del plan de igualdad, mediante la ejecución de, al menos, tres medidas prioritarias previstas en el plan. El importe máximo de la subvención recibida ha sido de 6.000 euros.

➔ **23/12/2019 - Celebración de la primera edición de Evolution 4 Brands** 

La primera edición de Evolution 4 Brands ha tenido como objetivo reflexionar sobre la necesidad de rediseñar la comunicación de las marcas, el impacto en los negocios, y cómo construir marcas significativas para las nuevas personas consumidoras, con foco en la igualdad de género y la diversidad. Entre las principales conclusiones se destaca la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en los equipos debido al impacto que aporta en productividad, rentabilidad e innovación. Se ha señalado también que los equipos de trabajo que fomenten prácticas libres de discriminación y que fomenten el respeto a los derechos de las personas, serán aquellos altamente valorados por el talento.

➔ **23/12/2019 - UNEF y Plan Internacional colaboran para fomentar la presencia de las mujeres en el sector fotovoltaico** 

La Unión Española Fotovoltaica (UNEF) y Plan Internacional España han firmado un acuerdo de colaboración con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el sector de la energía fotovoltaica durante los próximos dos años. Ambas entidades se comprometen a trabajar conjuntamente en el desarrollo de acciones de difusión, sensibilización y colaboración técnica en proyectos de desarrollo y cooperación, específicamente orientados a fomentar la energía fotovoltaica y la participación de las mujeres jóvenes en este sector.


➔ **20/12/2019 - For Women in Science Awards** 

El Premio L'Oréal-Unesco For Women in Science 2019 ha otorgado sus galardones anuales a los proyectos desarrollados por mujeres menores de 40 años que investigan sobre algunos de los grandes desafíos científicos actuales. En esta última edición, han sido premiadas cinco investigadoras por sus proyectos de investigación los cuales destacan por su carácter innovador, su impacto y contribución científica, a distintos campos como la biomedicina, la biotecnología, biología computacional, la genómica de plantas o la ciencia marina, entre otros.


➔ **20/12/2019 - Publicación del Informe Anual 2018 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**



El Informe anual 2018 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social destaca que en actuaciones específicas en materia de igualdad, se han incrementado notablemente en materia de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pasando de 598 en 2017 a 1.081 en 2018, lo que supone un aumento del 80,76%. Asimismo, y si bien las actuaciones globales en igualdad en 2018 se han mantenido en términos equivalentes respecto a 2017, es de destacar el importante incremento de las sanciones propuestas como consecuencia de las mismas, un 54,17% más.

➔ **19/12/2019 - Cajamar, empresa perteneciente a la Red DIE, galardonada en los Premios ALMUR 2019** 

Los Premios ALMUR 2019 reconocen la labor de las empresarias en la provincia de Almería, su labor de emprendimiento y capacidad de liderazgo con el objetivo de promover una mayor igualdad de oportunidades. Estos galardones poseen una Distinción Especial a instituciones y personalidades recayendo en la entidad Cajamar, empresa perteneciente a la Red DIE, entre otras. Esta distinción supone un reconocimiento a la labor de la empresa para facilitar la implantación de planes de igualdad en empresas de Almería con menos de 30 personas trabajadoras, a través del "I Plan de Igualdad de Oportunidades en empresas -30T".

➔ **19/12/2019 - El Fondo Social Europeo y el Gobierno de la Región de Murcia financian curso online sobre igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.** 

La Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social, a través de la Dirección general de Mujer y Diversidad de Género, oferta su primer curso online sobre igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial. El curso, de 30 horas, es gratuito y está disponible en la web gestionada por el Servicio de Empleo y Formación (SEF). La actividad formativa está dividida en tres unidades:

➔ La Unidad 1 trata de la presentación de la normativa regional, nacional y europea.

➔ La Unidad 2 se centra en la igualdad entre hombres y mujeres, y aborda la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, los protocolos de actuación en dichos casos, la corresponsabilidad, la política de retribuciones y la brecha salarial.

→ La Unidad 3 explica cómo elaborar planes de igualdad en la empresa en sus diferentes fases, haciendo especial hincapié en las medidas transversales relacionadas con la comunicación, el seguimiento y la formación.

→ 18/12/2019 - [Publicación del Estatuto de la Mujer Rural de País Vasco](#)

El Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) ha publicado la LEY 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras que tiene como objetivo afrontar la discriminación que sufren las mujeres en el sector agrario, sobre todo en lo que se refiere a su reconocimiento profesional y su estimación social, así como al ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales. Dicho estatuto se estructura en seis títulos:

- El título I define el objeto del Estatuto y los principios que lo inspiran.
- El título II trata del acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.
- El título III trata de la representación de las mujeres en el sector agrario
- El título IV incide en una serie de áreas de trabajo que se considera conveniente que los derechos sociales tengan un tratamiento específico en el sector agrario por su especificidad. Así, en materia de conciliación corresponsable, para garantizar programas que aseguren la actividad agraria; o ante problemas de violencia contra las mujeres o acoso.
- El título V busca conseguir la visibilización y reconocimiento del trabajo que han realizado y realizan las mujeres en el sector agrario.
- El título VI crea una comisión de seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.

→ 17/12/2019 - [Celebración del III Foro Andaluz de Empresarias y Profesionales](#)

El Foro Andaluz de Empresarias y Profesionales de Córdoba ha organizado el III Foro Andaluz de Empresarias y Profesionales que ha tenido como objetivo fomentar la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, tanto en el ámbito rural como en el empresarial. Este foro se ha desarrollado con diversas ponencias y mesas redondas tratándose aspectos como prácticas de conciliación, liderazgo personal o empresas flexibles.

→ 16/12/2019 - [Publicación del Estatuto de la Mujer Rural de Castilla La Mancha](#)

El Diario Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM) ha publicado la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha que tiene como objetivo promover actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como elemento básico del desarrollo sostenible del medio rural prestando especial atención a las mujeres con discapacidad. Dicho Estatuto se estructura en cuatro títulos:

- El título I presenta el objeto y finalidad del Estatuto y los principios en los que se apoya.
- El título II establece los ámbitos a tener en cuenta en los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha a fin de evitar las discriminaciones directa, indirecta y múltiple que sufren las mujeres rurales.
- El título III contiene regulación específica sobre las mujeres agricultoras y ganaderas en el que se trata el derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias; los requisitos, régimen y promoción de la titularidad compartida; el fomento de la afiliación a la Seguridad Social y otras cuestiones como la salud en la realización de la actividad agraria
- El título IV crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

→ 16/12/2019 - [Apertura del plazo de inscripción de la IV Edición Premios EJE&CON al Talento Sin Género](#)

La Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s, EJE&CON, reconoce anualmente a través de los Premios EJE&CON al Talento Sin Género a las organizaciones que impulsan el talento femenino a través de políticas inclusivas. Estos galardones tienen como objetivo proporcionar visibilidad a las empresas y/o instituciones que impulsan la promoción del talento libre de sesgos de género, así como concienciar y contribuir a que las entidades otorguen importancia al talento considerándolo como un factor transformador. Los Premios poseen las categorías siguientes:

- Gran Empresa: organizaciones desde 500 personas trabajadoras
- PYME: organizaciones de hasta 500 personas trabajadoras
- Institucional: entidades públicas y privadas, administraciones locales, autonómicas y centrales, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro
- Medios de comunicación: medios de comunicación, prensa escrita o digital, radio o televisión

El plazo de presentación finaliza el 20 de diciembre de 2019.

→ 13/12/2019 - [Presentación del informe "Empleo IT y Mujer: 10 profesiones con futuro"](#)

La Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), en colaboración con Infoempleo, ha elaborado el informe "Empleo IT y Mujer: 10 profesiones con futuro". Este informe tiene como objetivo

analizar la presencia de las mujeres en el mercado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y se divide en los siguientes apartados:

- IT en España: en primer lugar, se muestran las cifras del sector TIC en el mundo y, concretamente, en España; además de analizarse los retos a los que se han de enfrentar las mujeres en este ámbito como educación de las niñas en carreras STEM o brecha salarial.
- Mercado laboral: en esta parte se recogen los datos de evolución del empleo en el sector IT en España; los perfiles demandados y datos sobre la situación de la mujer en IT.
- Perfiles profesionales: se señala una relación de perfiles y entrevista de mujeres con las nuevas tecnologías de la información y comunicación como desarrolladora de software y directora de Proyectos Tecnológicos.

➤ 13/12/2019 - ONU Mujeres celebra el 10 diciembre, Día de los Derechos Humanos

Con motivo de la celebración del Día de los Derechos Humanos, ONU Mujeres ha publicado una infografía que representa el derecho de las mujeres a disfrutar de sus derechos humanos plena y equitativamente y a vivir sin ningún tipo de discriminación. Se señala que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial debido, principalmente, a la sobrecarga que poseen en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo cual aumenta sus posibilidades de enfrentar problemas económicos durante su jubilación. Asimismo, en todo el mundo, las mujeres perciben un 23% menos de ingresos económicos que los hombres, lo cual genera una mayor pobreza femenina así como una mayor vulnerabilidad a crisis externas, entre otras.

➤ 12/12/2019 - Entrega de los diplomas del programa "Ahora tú"

El programa "Ahora tú", impulsado por el Instituto de la Mujer y la Fundación SEPI, tiene el objetivo de fomentar la incorporación al ámbito empresarial STEM de jóvenes tituladas en esas disciplinas, que están relacionadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. En un acto, se entregaron a las 15 primeras becarias el diploma por su participación en este programa. Todas ellas han superado el periodo formativo presencial de desarrollo profesional y su formación práctica remunerada durante seis meses en las empresas Red Eléctrica, Indra, Aqualia, Peugeot, pertenecientes a la Red DIE, entre otras.

➤ 11/12/2019 - Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, galardonada en los Premios Sura 2019

El Premio Sura 2019 supone un reconocimiento al compromiso de la compañía con sus personas trabajadoras y al proceso de transformación cultural que se ha venido desarrollando en los últimos años en aspectos como la innovación, el talento joven, la formación, la diversidad o la flexibilidad. Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, ha ganado el Premio Sura 2019 a la gestión del talento humano, por promover prácticas laborales que fomentan la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus profesionales, así como su desarrollo.


➤ 10/12/2019 - BBVA, empresa perteneciente a la Red DIE, presenta un plan de productividad y conciliación

BBVA ha presentado un plan que recoge una serie de medidas que tienen como objetivo fomentar la productividad y mejorar la conciliación. Las iniciativas se engloban en dos grandes ámbitos. Por un lado, buenas prácticas para lograr un uso eficiente del tiempo. Y, por otro, medidas más concretas entre las que se encuentran la desconexión digital y el cierre de las sedes corporativas del Banco en España a partir de las 19.00 horas. Además, para evitar el exceso de reuniones, que supone uno de los grandes frenos a la productividad, a través del plan se incorporarán reglas como: delimitar su duración a 45 minutos, evitar el uso de presentaciones innecesarias, fomentar el uso de videoconferencias o compartir con antelación los objetivos de la reunión.

➤ 05/12/2019 - Orange España, empresa perteneciente a la Red DIE, recibe el sello efr en gestión de la conciliación

Orange España, empresa perteneciente a la Red DIE, fomenta el desarrollo profesional y personal de sus personas trabajadoras con la puesta en marcha de una serie de acciones de corresponsabilidad y conciliación concretas incluidas dentro de sus políticas como: flexibilidad horaria, teletrabajo, servicio médico, apoyo a la unidad familiar a través del Plan Familia (ayuda económica para personas trabajadoras con discapacidad o con descendientes y/o cónyuges con discapacidad), programas de salud, planes de desarrollo profesional o movilidad interna e internacional. Por ello, ha obtenido el sello efr en gestión de la conciliación, concedido por Fundación Másfamilia.

➤ 04/12/2019 - Comparecencia ante el Parlamento Europeo anunciando compromisos en materia de igualdad

La Comisionada designada, Helena Dalli, compareció ante el Parlamento Europeo el pasado 2 de octubre, para responder a preguntas formuladas por eurodiputadas y eurodiputados de las Comisiones de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre empleo, asuntos sociales, libertades civiles, justicia y asuntos interiores. Durante la audiencia, Helena Dalli expuso una serie de compromisos que se describen en una [carta](#)  remitida a Ursula von der Leyen,

- Directiva sobre la lucha contra la discriminación y el equilibrio entre la vida laboral y personal
- Derechos de las personas con discapacidad
- Estrategia Europea de género y asociaciones internacionales: empoderamiento de mujeres y niñas
- Cooperación con el Parlamento Europeo y con otros Comisionados

[Informe completo sobre la comparecencia](#)  .

➤ **02/12/2019** - El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) en el Día Europeo de Igualdad Salarial: informes y datos estadísticos

Con motivo del Día Europeo de Igualdad Salarial, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) ha publicado información estadística ([Gender Statistics Database](#)) que muestra la brecha salarial de género en la Unión Europea. Los datos reflejan que las mujeres ganan de promedio un 16% menos que los hombres. Esto se debe a que más mujeres que hombres trabajan en empleos de menor nivel profesional y peor remunerados, a que son ellas quienes en mayor medida que los hombres abandonan su carrera profesional para poder conciliar su vida familiar y a su vez, les afectan más los contratos a tiempo parcial. A principios de año, el EIGE publicó un Informe sobre la brecha salarial de género ([Gender Pay Gap](#)). Según dicho Informe, las menores brechas salariales entre hombres y mujeres se registran en Bélgica, Italia, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y Eslovenia, donde se sitúa en el 10%. Se destaca, además, que los países con más necesidad de mejora son Chequia, Alemania, Estonia y el Reino Unido, en el que esta brecha de género es mayor del 20%. Según las [estadísticas de género del EIGE](#), en el caso de España, la brecha salarial de género se sitúa por debajo de la media de Europa, con un 15. Finalmente, puede consultarse la [declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Europeo de la Igualdad Salarial](#) y acceder a más información sobre las causas de la existencia de la brecha salarial de género en la UE.

Noviembre

➤ **29/11/2019** - Apertura del plazo de inscripción del Programa TalentA

El Programa se trata de una iniciativa para mujeres emprendedoras del entorno rural que trabajan en proyectos del sector agrario o agroalimentario. El programa pretende poner de relieve el papel que las mujeres rurales desempeñan en el sector y apoyarlas en el desarrollo de sus proyectos. El plazo para la presentación de candidaturas comprende desde el 1 de noviembre de 2019 hasta el 31 de enero de 2020, a las 23:59h.

➤ **28/11/2019** - Apertura de inscripción del Programa “Ganar-Ganar”

Las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y contando con la financiación de la Unión Europea (UE) han impulsado el Programa “Ganar-Ganar”. El objetivo general del programa es contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, reconociendo su papel clave en el crecimiento y el desarrollo, aumentando el compromiso del sector privado con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como el fortalecimiento de las capacidades de las empresas para implementar la igualdad de género en sus acciones. Esta iniciativa se implementa en seis países de América Latina y el Caribe (ALC) – Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay– y en los países de la UE. La inscripción es gratuita y finaliza el 31 de diciembre. Las personas ganadoras se conocerán en marzo-abril de 2020.

➤ **27/11/2019** - Publicada una sentencia que contempla el papel de abuelos y abuelas en la conciliación

Una reciente sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Mataró reflexiona sobre el papel de los abuelos y las abuelas a la hora de conceder o denegar las medidas de conciliación horaria a una trabajadora. Señala la primordialidad de la responsabilidad de padres y madres en el cuidado de sus hijos e hijas, para lo cual resulta necesario poder conciliar la vida laboral, con la personal y familiar, sin que la empresa pueda inmiscuirse en si los abuelos y abuelas están disponibles o pueden o no cuidar de sus nietos y nietas. Por ello, la sentencia estima la demanda interpuesta por una trabajadora y reconoce su derecho a la adaptación de su jornada laboral.

➤ **26/11/2019** - Presentación del estudio “Brecha salarial por género en Aragón. Algunas propuestas para reducirla”

El Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) ha celebrado la jornada “Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades” en la que se presentará el estudio “Brecha salarial por género en Aragón. Algunas propuestas para reducirla”. Se trata de un análisis dirigido por el profesorado de la Universidad de Zaragoza de los distintos elementos sociales, legales y económicos que dan lugar a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, desde la perspectiva de la teoría económica.

➤ **21/11/2019** - Celebración de la III Edición del encuentro #MujeresCiber

El Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) ha organizado la III Edición del encuentro #MujeresCiber. Esta iniciativa persigue promover el intercambio de información y el desarrollo de conocimientos sobre mujeres y ciberseguridad; analizar la situación actual y problemática por razón de sexo, tanto a nivel nacional como internacional, en relación al sector de la ciberseguridad; normalizar, promocionar, estimular e impulsar el talento femenino en la industria de la ciberseguridad y debatir sobre los principales problemas en relación a la violencia por razón de sexo en el ámbito digital. El programa lo han conformado conferencias, entrevistas, mesas redondas, 'keynotes' y talleres prácticos que han abordado temáticas, como el talento internacional y regional, las actuaciones necesarias para evitar la violencia de género en la Red, la inclusión de la mujer en la industria de la ciberseguridad y buenas prácticas hacia la igualdad de género digital en el futuro, entre otras.


➔ **20/11/2019 - Lanzamiento de la iniciativa #Retoxlamujer** 

La Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE) y Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON) han lanzado la iniciativa #Retoxlamujer que tiene como objetivo aumentar la visibilidad femenina en ámbitos de dirección. La iniciativa va dirigida a mujeres y hombres del ámbito laboral, principalmente que ostenten puestos de dirección. Al unirse a esta iniciativas se comprometen a que todas las actividades que estén bajo su control incluirán, como mínimo, un 40% de mujeres representadas en las mesas, y en caso de recibir una invitación como ponentes o personas moderadoras, llamarán la atención a la organización de dichos eventos si no se cumple la proporción mínima del 40%.

➔ **19/11/2019 - Presentación de un estudio sobre conciliación del Observatorio Social de "la Caixa"**



El Observatorio Social de "La Caixa" perteneciente a la Fundación Bancaria "La Caixa", empresa de la Red DIE, ha elaborado el informe "¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?". Este estudio analiza el desequilibrio entre madres y padres a la hora de utilizar las medidas de conciliación existentes. Entre las principales conclusiones se destaca que el 37,7% de las madres encuestadas para el estudio solicitaron una reducción de jornada o trabajar a tiempo parcial al reincorporarse a sus trabajos tras la baja maternal, frente al 4% de los padres. El informe indaga también en las causas de la diferencia de uso de estas medidas concluyendo que los padres que tienen la percepción de trabajar en compañías que apoyan la conciliación de ambos sexos tienen menor sensación de conflicto entre trabajo y familia.

➔ **18/11/2019 - Celebración de jornada sobre la brecha de género de la CRUE** 

La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) ha organizado una jornada estatal sobre la brecha de género en las universidades. En la jornada se ha presentado la hoja de ruta de la Delegación de Igualdad de la CRUE con 13 medidas para promover la igualdad de manera transversal y eliminar la brecha de género existente en la universidad española. Se debe tener en cuenta que la creación de la Delegación de Igualdad se enmarca dentro de la voluntad de CRUE Universidades Españolas de promover la igualdad de manera transversal en todas las acciones impulsadas por CRUE y para mantener una constante comunicación con las administraciones públicas.

➔ **15/11/2019 - Celebración del 6º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero**



La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero ha celebrado el 6º Congreso Nacional, organizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), a través de la Secretaría General de Pesca, junto a la Consejería de Desarrollo Rural, Agroganadería y Pesca del Gobierno del Principado de Asturias. Este año, el congreso ha recibido el título "Por la Igualdad en la Pesca" exponiéndose el progreso que se ha producido en materia de igualdad en los últimos años en el ámbito de la actividad pesquera. En este sentido, se ha señalado que el movimiento asociativo femenino se ha expandido y con él también el empoderamiento y liderazgo de las trabajadoras del mar, que han ganado una mayor voz y representatividad en los órganos de gobierno y decisión. Además, en el marco de este 6º Congreso se han entregado siete reconocimientos a iniciativas innovadoras y entidades que están contribuyendo a impulsar el asociacionismo, visibilidad y liderazgo femenino en el ámbito pesquero.


➔ **14/11/2019 - Lanzamiento de la campaña #mujeresin de Accem** 

El desempleo en España de mujeres extranjeras alcanza el 23% y, en concreto, si son africanas asciende al 46%. Por otra parte, tan solo el 8% de las migrantes ocupan profesiones científicas e intelectuales y el 2% son directivas. Por ello, Accem, empresa perteneciente a la red DIE, lanza la campaña #mujeresin para eliminar prejuicios y reivindicar el talento y la cualificación profesional sin género, ni etiquetas. Como parte de la iniciativa, se ha creado un blog donde se difunden historias de vida, de superación y resiliencia para apoyar a otras mujeres y promover la inserción laboral.

➔ **13/11/2019 - Conclusiones: VII Cumbre de Mujeres Juristas** 

El Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (ICAM) ha organizado la VII Cumbre de Mujeres Juristas desarrollando una mesa redonda titulada "Las nuevas tecnologías como arma de


conciliación". Entre las principales conclusiones se destaca que, para favorecer la conciliación, las nuevas tecnologías con un uso correcto, pueden contribuir a aumentar la eficiencia en el trabajo para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, además de generar un cambio en la cultura presencialista predominante en las empresas que obstaculiza el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad. Por ello, se ha señalado que trabajar por proyectos, acabar con el presencialismo, cambiar el lenguaje y reducir la brecha digital de género son factores importantes para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional.

➔ **12/11/2019** - Presentación de la "Guía para la igualdad retributiva" del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya 

El Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (CRL) presentará la "Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres", un documento consensado en el marco de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo, que facilitará la lucha contra la brecha salarial en las empresas. Esta Guía se dirige a las empresas y a quienes tienen que negociar convenios colectivos; además, es un instrumento para las personas trabajadoras. Su objetivo principal es proporcionar las claves necesarias para abordar la brecha salarial en el ámbito de la empresa, facilitando el cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que obliga a todas las empresas a garantizar una mínima transparencia salarial y a detectar las posibles situaciones de brecha salarial.

➔ **07/11/2019** - Publicación del informe "Quien parte y reparte: La huella en la desigualdad de las empresas del IBEX 35" 

Oxfam Intermón elabora el informe "Quien parte y reparte" el cual analiza el impacto de las empresas del IBEX 35 en la igualdad de género. Entre las principales conclusiones del informe se destaca que la brecha salarial de género en las empresas del IBEX 35 es del 15% y se subraya que los datos aportados por las empresas sobre brecha salarial de género son de escasa calidad, pero, a pesar de ello, la conclusión es que apuntan a una desigualdad salarial entre mujeres y hombres muy alta para un grupo de grandes empresas que deben ser referentes del sector. Por otra parte, casi la mitad de las personas empleadas en las empresas del IBEX 35 son mujeres (el 46%) pero ocupan menos de un tercio de los puestos directivos, apenas el 32%.

➔ **06/11/2019** - Red Eléctrica de España, empresa perteneciente a la Red DIE, ha participado en la jornada: "La diversidad y la igualdad en las empresas" 

La Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA) organizada la jornada: "La diversidad y la igualdad en las empresas". El objetivo de este evento ha sido debatir acerca de las políticas de igualdad y diversidad que existen actualmente en el ámbito local, regional y nacional, e impulsar la implantación satisfactoria de planes estratégicos centrados en estas dos materias en las empresas. La conferencia de inauguración ha sido presentada por la Responsable del Departamento de Seguridad Laboral, Bienestar y Diversidad en Red Eléctrica de España, empresa perteneciente a la Red DIE. En la ponencia, se ha presentado el Plan de Diversidad del Grupo que recoge un Modelo de Gestión de Diversidad que aborda la igualdad de género en el ámbito empresarial.

➔ **04/11/2019** - VII Cumbre de Mujeres Juristas Ilustre Colegio Abogados de Madrid 

El pasado 23 y 24 de octubre ha tenido lugar la VII Cumbre de Mujeres Juristas organizada por la Comisión Delegada de Igualdad, Diversidad e Inclusión del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. La jornada ha contado con diferentes mesas en las que se han abordado las siguientes temáticas:

- ➔ Corresponsabilidad parental, la custodia de los hijos/as en la ruptura de pareja. Políticas públicas de ayuda a las familias
- ➔ Conciliación de la vida profesional y personal en el ejercicio libre de la abogacía
- ➔ Las nuevas tecnologías como arma de conciliación

Octubre

➔ **31/10/2019** - Proyecto "Promoción de la Conciliación y la Corresponsabilidad" 

La Secretaría de Empleo de CCOO de Córdoba en el acuerdo de concertación Compromiso por Córdoba con la Diputación cordobesa, y en el marco del programa Mejora de la Empleabilidad III, ha puesto en marcha el proyecto "Promoción de la Conciliación y la Corresponsabilidad". Este proyecto pretende incidir en la consecución de la igualdad social a través de la información y promoción sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre cómo la falta de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal perjudica gravemente el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

➔ **31/10/2019** - CaixaBank, empresa de la Red DIE lanza su programa Wengage para potenciar su compromiso con la diversidad y la igualdad de género 

CaixaBank, empresa perteneciente a la Red DIE, pone en marcha el programa Wengage para

impulsar la igualdad de género y reforzar el rol de las mujeres en la empresa y la sociedad. La iniciativa tiene una doble vertiente: interna, con una serie de acciones dirigidas a incrementar el número y la visibilidad de las mujeres en posiciones directivas e impulsar el talento y el desarrollo profesional; y externa, con actividades dirigidas al público general para divulgar la igualdad de oportunidades y el valor de la diversidad. En el marco de Wengage, CaixaBank publica una guía de Comunicación Igualitaria, un documento para romper estereotipos y promover los comportamientos igualitarios y no discriminatorios en el ámbito profesional.

➔ **30/10/2019 - X Edición Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2019** [🔗](#)

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha concedido los “Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales” que, en su décima edición, ha premiado los trabajos de once mujeres vinculadas con el medio rural. El objetivo de los premios es contribuir al reconocimiento de proyectos originales e innovadores de mujeres rurales basados en actividades agrarias, pesqueras o acuícolas y complementarias, en actividades que contribuyan a la diversificación de la actividad económica y que impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como actividades o actuaciones que reconozcan su labor en el medio rural.

➔ **30/10/2019 - Mutua Madrileña, Reale Seguros y Repsol, empresas pertenecientes a la Red DIE, reciben el Premio Empresarial Vocento relacionado con el fomento de la igualdad** [🔗](#)

Vocento celebró la tercera edición de sus Premios Empresariales con los que reconoce “el esfuerzo en el trabajo, la perseverancia en una idea y la flexibilidad para adaptarse a las circunstancias”. Tres empresas de la Red DIE han recibido diversos premios vinculados con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres:

- ➔ Mutua Madrileña: Premio a la Igualdad, por sus programas de igualdad de género y el impulso de las mujeres en los puestos directivos.
- ➔ Reale Seguros: Premio a la RSC, por la celebración de acciones que dan visibilidad a las mujeres, entre otras iniciativas.
- ➔ REPSOL: Premio a la Conciliación, por, entre otras, la iniciativa para fomentar el teletrabajo, a la que ya están adscritas más de 2.400 personas en plantilla.

➔ **29/10/2019 - IV Edición del Premio a la Igualdad “Alicia Salcedo”** [🔗](#)

El Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, convoca la IV Edición del Premio a la Igualdad “Alicia Salcedo”, cuyo nombre honra a la primera abogada que se incorporó a este Ilustre Colegio. Este galardón tiene como objeto reconocer públicamente la labor de quienes, desde su posición profesional en la rama de las ciencias jurídicas, ya sean personas físicas, jurídicas o entidades, trabajan por la igualdad de trato y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Las candidaturas pueden presentarse hasta el próximo 10 de diciembre de 2019.

➔ **29/10/2019 - Celebración de la VI Jornada anual de la Red denBBora Sarea** [🔗](#)

La Diputación Foral de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao impulsan la Red denBBora Sarea formada por entidades, empresas y organismos que tienen un compromiso con una mejor gestión del tiempo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la cual se ha llevado a cabo una jornada sobre corresponsabilidad y conciliación en las empresas titulada “Empresas corresponsables que marcan la diferencia”. Durante la sesión se han tratado distintos temas de interés como la gestión del tiempo en las empresas, valores de igualdad, ruptura del techo de cristal para las mujeres, innovación empresarial y conciliación de la vida laboral y personal.

➔ **28/10/2019 - Publicación del informe “Monomarentalidad y Empleo”** [🔗](#)

La Fundación Adecco ha realizado el informe “Monomarentalidad y Empleo”, basado en una encuesta a 170 mujeres con responsabilidades no compartidas. Los hogares monomarentales representan el 10% del total de hogares en España. El 36,9% de las mujeres encuestadas están en desempleo, mientras que casi un 47,7% se encuentra empleadas. El 55% ha asegurado encontrar dificultades para encontrar una jornada laboral adecuada y que se ajuste a sus responsabilidades familiares.

➔ **28/10/2019 - Publicación del estudio de Brecha Salarial de Género en la Región de Murcia** [🔗](#)

El Consejo Económico y Social (CES) y la Universidad de Murcia (UMU) han elaborado el estudio sobre Brecha Salarial de Género en la Región de Murcia. Entre las principales conclusiones se destaca que las trabajadoras de la Región de Murcia cobran de media un 24,8% menos al año que los hombres, casi tres puntos por encima de la brecha salarial anual de España (21,9%), mientras que en el cómputo por horas, ellas cobran un 13,8% menos que sus compañeros, frente al 13,5% de diferencia en la media nacional. El estudio también señala una serie de medidas necesarias para avanzar en igualdad laboral como permisos por paternidad y maternidad iguales e intransferibles, escuelas públicas a partir de un año, cambios y flexibilización de horarios laborales, cuotas en ocupaciones de elevada responsabilidad y salario y procesos de selección laboral sin conocer el género de las personas candidatas.

➔ **25/10/2019 - Glaxosmithkline y Repsol, empresas pertenecientes a la Red DIE, han sido galardonadas en el Premio Madrid Empresa Flexible 2019** [🔗](#)

El Premio Madrid Empresa Flexible 2019, que cumple este año su XV edición, es una iniciativa

de la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid, y tiene como objetivo reconocer y difundir las mejores políticas de equilibrio de la vida profesional y personal que están implantado las empresas de la región. Entre las entidades galardonadas se encuentra Glaxosmithkline, empresa perteneciente a la Red DIE, premiada en la categoría gran empresa. Asimismo, en el marco de este premio se ha concedido el distintivo Empresa Más Igual a otra empresa perteneciente a la Red DIE, Repsol.

➔ **25/10/2019 - Empresas de la Red DIE participan en la presentación de la campaña de la Cruz Roja “El balance más positivo”**

La Cruz Roja, en el marco de su Plan de Empleo, ha presentado la campaña “El balance más positivo” que nace con el objetivo de concienciar a las empresas sobre conciliación corresponsable. Los datos demuestran que incorporar medidas de conciliación en las empresas hace crecer un 37% la atracción y retención del talento, que una empresa cuide las necesidades personales de la plantilla aumenta un 19% su productividad y que cuando no sólo concilian las mujeres, se impulsa su carrera profesional en más del 48%. A través de esta campaña, Cruz Roja facilita un espacio de intercambio y de diálogo con otras empresas en materia de corresponsabilidad en el cual han participado las entidades Merck Sharp & Dohme de España, Repsol, RCI Bank, Mutua Madrileña, empresas pertenecientes a la Red DIE.

➔ **24/10/2019 - Mapfre, empresa perteneciente a la Red DIE, participa en la I Jornada Mujeres y Liderazgo**

50&50 Gender Leadership Advisory ha organizado la I Jornada Mujeres y Liderazgo que ha contado con la participación de Mapfre, empresa perteneciente a la Red DIE. En esta sesión se ha profundizado en las causas que originan la brecha de género y, siendo conscientes de que las empresas son el motor del desarrollo económico, se han propuesto las cuotas para conseguir la paridad entre mujeres y hombres y retener el talento. Durante la jornada se han desarrollado tres paneles compuestos mayoritariamente por mujeres bajo los títulos “Experiencias de Liderazgos Inclusivos”, “Liderazgos en Red” y “Los liderazgos 2030: Técnica y emociones”, donde se han compartido experiencias, así como herramientas y consejos para conseguir que las mujeres sean las líderes del futuro.

➔ **24/10/2019 - Índice de Igualdad de Género: la UE avanza a paso de tortuga**

El último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) muestra que la igualdad de género solo se ha incrementado en un punto desde la edición de 2017 y 5.4 desde el 2005. El Índice de Igualdad de Género en Europa se sitúa en 67.4 puntos. Suecia continúa encabezando el ranking de la UE con 87.6 puntos, seguido de Dinamarca con 77.5. Grecia y Hungría. España se sitúa en el noveno país con 70,1 puntos. El índice pone de manifiesto que casi la mitad de los Estados miembros se sitúan por debajo de los 60 puntos. Donde se produce menos igualdad entre mujeres y hombres es el reparto de poder y en la toma de decisiones. La puntuación en este aspecto en el conjunto de Estados miembros es de 51.9 puntos. La conciliación de la vida laboral y personal es uno de los aspectos donde el índice hace hincapié este año.

➔ **23/10/2019 - Apertura de inscripción de la I Edición del “Proyecto Progresas”**

El Instituto de la Mujer, junto a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), ha convocado el “Proyecto Progresas, Líderes Emergentes”. El proyecto está dirigido a empresas que están comprometidas con la diversidad e igualdad y para mujeres que quieren desarrollar sus habilidades de liderazgo y crecimiento profesional. El proyecto tiene como objetivo capacitar mujeres de alto potencial de las habilidades necesarias para liderar en un futuro las organizaciones. Las candidaturas podrán presentarse hasta el 4 de noviembre, a través de la plataforma online habilitada en la página web del Proyecto Progresas.

➔ **23/10/2019 - Presentación del Informe CERU de Igualdad de Género en Investigación**

La Sociedad de Científicos Españoles en el Reino Unido (CERU) ha elaborado un informe acerca de la igualdad de género en la investigación. Entre las principales conclusiones se destaca que mientras que el 46% de las investigadoras piensa que ser mujer afecta negativamente a su carrera profesional, tan sólo el 10% de sus compañeros percibe que ser mujer supone una desventaja. Asimismo, en materia de conciliación se ha concluido que el 60% de las mujeres cree que el permiso de maternidad tiene efectos negativos en su carrera, una percepción que solo tiene un 33% de los hombres respecto al permiso de paternidad. Este resultado se relaciona con que las mujeres se acogen a este tipo de permisos en mayor medida que los hombres (52% frente a 27%).

➔ **22/10/2019 - Celebración del III Congreso Iberoamericano CEAPI**

En el marco del III Congreso Iberoamericano CEAPI, se ha llevado a cabo una mesa redonda denominada “Mujer y Compromiso Social” en la cual han participado empresarias y presidentas de fundaciones y organismos latinoamericanos con la finalidad de exponer la importancia del compromiso de las empresas, del rol de la mujer en la sociedad y la oportunidad que ello supone y de los desafíos que aún quedan para que la igualdad sea real. En definitiva, se ha hecho especial hincapié en que la igualdad de género es un derecho humano.

➔ **21/10/2019 - Celebración del I Foro de Mujeres de la Sanidad**


La celebración del I Foro de Mujeres de la Sanidad ha supuesto el primer gran encuentro de mujeres comprometidas con el desarrollo de políticas efectivas que reconozcan y promuevan la presencia de la mujer en los más altos niveles de gestión sanitaria. Este encuentro ha pretendido impulsar el talento y el liderazgo femenino con el desarrollo de políticas efectivas que reconozcan y promuevan la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad en el ámbito sanitario. Se debe tener en cuenta que aunque las mujeres son mayoría en el área de Ciencias de la Salud, en la Organización Mundial de la Salud (OMS) ocupan menos del 25% de los puestos de alta dirección y únicamente dos de las agencias de la ONU están lideradas por mujeres.

➔ **18/10/2019 - CSIC reconoce a científicas pioneras en España** 

Con motivo del 80º aniversario del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) se ha rendido homenaje a científicas que han marcado la historia de la ciencia española. Concretamente, se ha reunido a un centenar de investigadoras precursoras que desarrollaron su labor en el CSIC. Por esta razón, en la sede central del organismo, se ha desarrollado un acto que ha tenido como objetivo reconocer su labor.

➔ **17/10/2019 - Fraternalidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, se une a la campaña #ODSéate** 

En 2015, 193 países firmaron su compromiso con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y con motivo del cuarto aniversario de la adhesión de España a dicho compromiso se ha impulsado la campaña #ODSéate. Fraternalidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y empresa perteneciente a la Red DIE, trabaja en la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.


➔ **16/10/2019 - Publicación de la resolución de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de Extremadura** 

El Servicio Extremeño Público de Empleo ha publicado la Resolución de 6 de septiembre de 2019, de la Secretaría General, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, correspondiente al ejercicio 2019-2020. Estas subvenciones tienen por objeto promover la efectividad de los derechos de conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras con su vida familiar y personal, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Se articulan los siguientes programas de subvenciones:

- ➔ Programa I: Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural.
- ➔ Programa II: Ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar, así como para el mantenimiento de dicha contratación.
- ➔ Programa III: Ayudas para la contratación en régimen de interinidad de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

➔ **15/10/2019 - Diez empresas pertenecientes a la Red DIE incluidas en el Equileap Gender Equality Global Report and Ranking 2019** 

Equileap ha anunciado las 100 mejores empresas a nivel mundial en material de igualdad de género en su Equileap Gender Equality Global Report and Ranking 2019. Este listado evalúa la gestión de más de 3.000 empresas de todos los sectores en 19 factores de igualdad de género, entre los que se incluye el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles organizativos, igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, conciliación de la vida personal y profesional, igualdad salarial, beneficios sociales, salud y seguridad laboral. En esta edición se han posicionado las siguientes empresas pertenecientes a la Red DIE: GlaxoSmithKline; Sodexo Iberia, S.A.; Red Eléctrica de España, S.A.U.; Unilever España, S.A.; Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal; AXA Seguros Generales, S.A de Seguros y Reaseguros; Enagas, S.A.; Repsol, S.A. y Merck Sharp & Dohme de España, S.A.


➔ **14/10/2019 - 8ª Edición del Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo** 

El Ayuntamiento de Barcelona, en el marco de la estrategia Pacto del Tiempo impulsa la 8ª Edición del Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo. Este galardón tiene como objetivo reconocer aquellas organizaciones que han adoptado políticas en materia de gestión del personal basadas en nuevas medidas de conciliación y corresponsabilidad y en nuevas maneras de organizar el tiempo. El periodo de admisión de propuestas finaliza el 31 de octubre de 2019.

➔ **09/10/2019 - Presentación del distintivo YoSoyIgual de Femete** 

La Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (Femete) ha presentado el distintivo YoSoyIgual. Este reconocimiento va dirigido a las empresas del sector del metal y TIC que demuestren un compromiso con la igualdad en sus

políticas de actuación. Este distintivo forma parte de una campaña que Femete puso en marcha este año subvencionada por el Cabildo, a través del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta.

➔ **08/10/2019** - ACCIONA, empresa perteneciente a la Red DIE, incluida en el Refinitiv Diversity & Inclusion Index 

El índice Refinitiv Diversity & Inclusion Index sitúa a ACCIONA, empresa perteneciente a la Red DIE, entre las 25 mejores compañías de todo el mundo en materia de diversidad e inclusión social. Entre otros aspectos, este reconocimiento refleja las iniciativas que ha llevado a cabo la compañía en materia de igualdad con medidas que favorecen una distribución más equilibrada de la plantilla, así como la mejora de las condiciones de trabajo promoviendo medidas de corresponsabilidad.

➔ **07/10/2019** - MAPFRE, empresa perteneciente a la Red DIE, desarrolla la iniciativa “Conversaciones para el Liderazgo” 

La iniciativa “Conversaciones para el Liderazgo” se enmarca dentro del proyecto Red de Liderazgo Femenino de MAPFRE, empresa perteneciente a la Red DIE. Estos encuentros tienen el objetivo de debatir sobre el papel de la mujer en temas relevantes como la salud, el tercer sector, la industria del seguro o la función pública. En la primera charla participan el presidente de MAPFRE, Antonio Huertas, quien reflexiona con tres altas directivas del Grupo, Elena Sanz, Directora General de Personas y Organización, Irene García, CEO de INSUREANDGO y ABRAXAS, y Leire Jiménez, CEO de MAPFRE ASISTENCIA, sobre los compromisos de la empresa con la igualdad de género.

➔ **03/10/2019** - EL TJUE protege contra represalias de la empresa al personal que apoya a una víctima de discriminación 


El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado una sentencia que refuerza la protección de trabajadoras y trabajadores que apoyen o defiendan a una persona discriminada por razón de sexo (en su mayoría mujeres). La justicia europea, tras analizar una cuestión prejudicial interpuesta por un tribunal belga, iguala las garantías de la víctima de trato discriminatorio (a la que no contrataron por estar embarazada) al de una trabajadora despedida por haberla defendido. El Tribunal entiende que las garantías deben interpretarse en “sentido amplio” también para los casos de defensa “informal” en los que no se presenta una reclamación por escrito o no se denuncia ante los tribunales. Este fallo, contribuye a mejorar “la probabilidad de que se detecten y resuelvan casos de discriminación por razón de sexo”, añade el tribunal.

➔ **02/10/2019** - La Escuela Virtual de Igualdad abre las inscripciones para el año 2019 

La Escuela Virtual de Igualdad (EVI) es un espacio de formación online y gratuito en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto de la Mujer. Entre los cursos que se ofrecen se destacan los siguientes relacionados con la igualdad en la empresa.


- ➔ Nivel básico - Planes y medidas de igualdad en las empresas; Igualdad oportunidades en la negociación colectiva
- ➔ Nivel avanzado - Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo; Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH


Las inscripciones a los cursos se abrieron el 27 de septiembre de 2019.

➔ **01/10/2019** - Apertura de la convocatoria a los Premios Nacionales de Innovación y Diseño 2019 

La Secretaría Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación convoca los Premios Nacionales de Innovación y de Diseño 2019 cuyo objetivo es distinguir a aquellas personas y entidades que han hecho de la innovación un elemento indispensable de su estrategia empresarial o que han contribuido significativamente al incremento del prestigio del diseño español. El plazo para la presentación de las candidaturas finaliza el 15 de octubre de 2019 a las 15:00 horas.

Septiembre


➔ **30/09/2019** - Congreso Internacional Beijing+25: logros, carencias y desafíos en la Unión Europea 

El 28 de septiembre se ha celebrado el Congreso Internacional Beijing+25, organizado por el Instituto de la Mujer, a través del cual ONU Mujeres impulsa la revisión de los avances y desafíos en torno a los derechos humanos de las mujeres. Entre los derechos que se incluyen en la **Declaración de Beijing IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres**  destacan:

- ➔ 13. el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones, y el acceso al poder;
- ➔ 15. reparto equitativo de las responsabilidades respecto a la familia;
- ➔ 26. promover la independencia económica de las mujeres, incluido el empleo.

➔ **26/09/2019** - Firma de un protocolo para la incorporación de las mujeres en la sociedad digital 

El Instituto de la Mujer y Red.es han firmado un protocolo de actuación para promover la incorporación de las mujeres en la sociedad digital y en los estudios y profesiones tecnológicas. Con este protocolo se pretende avanzar en el conocimiento de la situación de las mujeres en las ciencias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), maximizar los resultados de actividades de sensibilización y formación, así como difundir las actividades desarrolladas por ambas instituciones en relación a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito digital.

➔ **25/09/2019** - Apertura de la convocatoria de la II Edición de los “Premios MUJER AGRO” 2019 para el impulso de la igualdad de oportunidades en la industria agroalimentaria 

La agencia de comunicación Siete Agromarketing y el periódico eComercio Agrario han convocado la II Edición de los “Premios MUJER AGRO 2019” al impulso de la igualdad de oportunidades en la cadena e industria agroalimentaria. Como novedad, en esta II Edición se añade la categoría “Premio Mujer Agro Juventud”, un reconocimiento a la joven empresaria, emprendedora e investigadora, menor de 35 años, con proyectos o iniciativas en el sector agroalimentario. En su totalidad, las categorías son las siguientes:

- ➔ Candidatura MUJER AGRO
- ➔ Candidatura MUJER AGRO Juventud
- ➔ Candidatura MUJER AGRO Empresa
- ➔ Candidatura MUJER AGRO Hombre
- ➔ Candidatura MUJER AGRO Emprendimiento

El plazo para la presentación de las candidaturas finaliza el 4 de octubre de 2019 a las 00:00 horas.

➔ **24/09/2019** - Abierto el plazo de inscripción de la jornada: “El reto de la corresponsabilidad” 

La Unión Nacional de Asociaciones Familiares (UNAF) ha organizado la jornada: “Avanzar en corresponsabilidad. Nueva Directiva Europea sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” con el objetivo de analizar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores publicada el pasado 12 de julio. Además, durante esta jornada se debatirá sobre los desafíos para avanzar en materia de corresponsabilidad a través de mesas-debate y se presentará el Informe UNAF: “Políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea”.

➔ **17/09/2019** - Red Eléctrica de España, empresa perteneciente a la Red DIE, firma un convenio con FADEMUR 

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) y Red Eléctrica de España, empresa perteneciente a la Red DIE, han firmado un convenio de colaboración mediante el cual se constituye una Comisión de Seguimiento con paridad de representantes de ambas entidades. Esta colaboración tiene como finalidad mejorar la igualdad de género y la sostenibilidad. Concretamente, serán beneficiarias las socias de FADEMUR, los proyectos de emprendimiento rural que participan en el proyecto Ruralivity de FADEMUR y todas aquellas mujeres que vivan en el medio rural.

➔ **16/09/2019** - Abierta la convocatoria para el Premio Empresa Flexible 2019 

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de las Familias y la Infancia y Comunicación de Valor Añadido (CVA) ponen en marcha el Premio Empresa Flexible 2019. Este galardón tiene como objetivo reconocer a las empresas con mejores políticas de corresponsabilidad y conciliación como flexibilidad horaria, teletrabajo, así como políticas de maternidad y paternidad. Este Premio cuenta con el patrocinio de Repsol, empresa perteneciente a la Red DIE, junto con otras empresas y consta de tres categorías:

- ➔ Grandes empresas (más de 250 personas trabajadoras)
- ➔ Medianas empresas (entre 50 y 249 personas trabajadoras)
- ➔ Pequeñas empresas (entre 49 y 10 personas trabajadoras)

El plazo de presentación de las candidaturas finaliza el 1 de octubre de 2019.

➔ **10/09/2019** - Convocatoria de los Premios Fundación Real Academia de Ciencias al Joven Talento Científico Femenino 

La Fundación Real Academia de Ciencias de España convoca los *Premios al Joven Talento Científico Femenino*, con el objetivo de impulsar el reconocimiento a la labor de las jóvenes científicas españolas, ayudándolas en el lanzamiento y desarrollo de sus carreras profesionales. Los premios se estructuran en las cuatro categorías siguientes:

- ➔ Matemáticas
- ➔ Física y Química

Cada premio (uno por categoría) tendrá una dotación económica de 2.500 euros. El plazo de recepción de solicitudes finalizará el 14 de octubre de 2019.

➔ **09/09/2019 - Apertura de la convocatoria del Premio Anual del ICAM al Compromiso con la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres** 

El Colegio de Abogados de Madrid (ICAM), ha publicado las bases para la obtención del "Premio al Compromiso con la Igualdad entre Hombres y Mujeres". Este Premio está dirigido a cualquier persona física o jurídica que se distinga por su compromiso con la igualdad y acredite acciones positivas desarrolladas con carácter continuado. Las candidaturas serán propuestas por la Junta de Gobierno a iniciativa propia o a iniciativa de colegiadas y colegiados dirigidas a la propia Junta. Esta iniciativa da cumplimiento a la decimoprimer medida del Plan de Igualdad de Género del ICAM. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el 24 de septiembre de 2019.

➔ **03/09/2019 - Presentación del Observatorio "Mujer e Igualdad" (OMEI)** 

El Observatorio Mujer e Igualdad de la Fundación Promoción Social, en el marco de la 63ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2019) de Naciones Unidas (CSW63), ha presentado las principales conclusiones del estudio «¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia», realizado por el Grupo de Investigación en Políticas de Familia de la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Sevilla y la Unidad de Investigación y Estudios de Familia de Acción Familiar. Este estudio analiza cómo las mujeres españolas se enfrentan a una doble discriminación, por el hecho de ser mujeres y también por el hecho de ser madres. Entre otros aspectos, las dos variables que más inciden en el acceso de las mujeres al mercado laboral son la edad de hijos e hijas y el número, de tal forma que pasar de uno a dos incrementa la "penalización" del 6% al 14%. La clausura del acto estuvo a cargo de la secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo.

➔ **02/09/2019 - Abierto plazo de inscripción jornada "Diversidad de emprendimiento para mujeres rurales"** 

El próximo viernes 6 de septiembre tendrá lugar la jornada "Diversidad de emprendimiento para mujeres rurales" organizada por la Federación de la Mujer Rural (FEMUR). Durante el acto, se abordarán los siguientes temas: la igualdad real como vía para el acceso a los puestos de responsabilidad en las cooperativas; la titularidad compartida de las explotaciones agrarias; el papel de la mujer en la economía; el fomento del emprendimiento en el medio rural y la adquisición de destrezas en la administración electrónica actual. Asimismo, se clausurará la jornada con visitas a empresas del medio rural.

Agosto

➔ **28/08/2019 - Apertura de inscripciones al programa "Real Work" incluido en el proyecto Stem Talent Girl** 

El proyecto Stem Talent Girl tiene como objetivo el desarrollo de competencias digitales en mujeres y niñas. Con anterioridad se ha desarrollado en diferentes provincias de España, celebrándose la próxima edición en La Rioja. Este proyecto contiene distintos programas, entre los cuales se destaca el programa "Real Work", un espacio de fomento del talento y empleabilidad para alumnas universitarias o recién graduadas. Consta de una serie de módulos educativos a través de los cuales las participantes recibirán masterclass y formación en relación con la ciencia y tecnología en el ámbito laboral; contarán con becas y prácticas, así como con una comunidad de mentoras y adquirirán habilidades en relación a la identificación y desarrollo de su propio talento. El plazo de inscripción estará abierto hasta el día 30 de septiembre.

➔ **27/08/2019 - IBM, empresa perteneciente a la Red DIE, participará en la II Edición del evento Talent Woman España** 

Los próximos días 28 y 29 de noviembre tendrá lugar la II Edición del Foro Talent Woman España en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga. Este evento tiene como objetivo la promoción del liderazgo y el talento femenino en el ámbito de las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés). IBM, empresa perteneciente a la Red DIE, se presenta como una de las aliadas estratégicas en esta próxima edición. Asimismo, esta nueva convocatoria cuenta con el apoyo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), quien ha incluido al evento dentro de su programa para la concesión de ayudas a aquellas iniciativas que contribuyan al fomento de la cultura científica, tecnológica y de la innovación.


➔ **20/08/2019 - Abierto periodo de inscripción para el evento "Stem Women Congress (SWC)"** 

El STEM STARS Institute organiza el evento "Stem Women Congress (SWC)" que tiene como objetivo fomentar la participación y presencia de las mujeres en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). El programa se divide en distintas modalidades,

siendo una de ellas la agenda estratégica “SWC Forum” que incluirá todas las iniciativas que se están llevando a cabo en relación con las mujeres y las ciencias CTIM; la plataforma “SWC Network” a través de la cual las personas asistentes podrán relacionarse y crear una red “Stem Women Network”. Por último, se dará voz al talento de las profesionales de STEM en la modalidad “STEM Talks”. El evento tendrá lugar en Barcelona el próximo 15 de noviembre.

➔ **19/08/2019 - Abierto periodo de inscripción para el evento Gender Academy 2019** 

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional de Trabajo (ITCILO, siglas en inglés) organiza Gender Academy 2019, un evento mundial sobre cuestiones de género, trabajo y desarrollo para profesionales que tendrá lugar en Turín (Italia) del 11 al 22 de noviembre de este mismo año. El programa se divide en distintas modalidades de trabajo, como sesiones plenarias, recorridos didácticos, así como actividades abiertas. Entre las temáticas que se desarrollarán se destaca la igualdad salarial, la violencia y acoso en el mundo del trabajo, la igualdad de género en la economía digital, así como el poder organizacional y liderazgo femenino.

➔ **14/08/2019 - S2 Grupo, empresa perteneciente a la Red DIE, renueva su compromiso con el proyecto “Más Mujeres Mejores Empresas”** 

La empresa S2 Grupo, perteneciente a la Red DIE, ha renovado su participación en el protocolo “Más Mujeres Mejores Empresas”. La adhesión a este proyecto, se enmarca dentro del programa de Responsabilidad Social Empresarial #Evoluciona2 que incluye como objetivo incrementar la participación de mujeres en puestos de dirección del 16% actual, al 30%. La empresa, se ha comprometido a establecer medidas que favorezcan la corresponsabilidad, evitar que la maternidad sea una desventaja en la promoción profesional así como sensibilizar, divulgar y formar en liderazgo femenino, entre otras muchas iniciativas.

➔ **13/08/2019 - Abierto el plazo de solicitud del Sello de Buenas Prácticas en Igualdad del ICAM** 


La Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del Colegio de Abogados de Madrid (ICAM), ha publicado las bases para la obtención del Sello de Buenas Prácticas en Igualdad entre Hombres y Mujeres. Este Sello está dirigido a aquellos despachos y departamentos jurídicos que mantengan una correcta relación en materia de igualdad con las letradas y los letrados que trabajen en ellos con la finalidad de distinguir su actuación. El reconocimiento de esta distinción podrá ser propuesto por cualquier persona colegiada o por la propia Junta de Gobierno, siempre y cuando se expongan por escrito y se acrediten los motivos y méritos que justifiquen su concesión. Actuará como jurado la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del ICAM, que podrá estar asistida, con voz pero sin voto, por asesores y asesoras de reconocido prestigio que tengan relación con la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

➔ **12/08/2019 - Publicación del indicador “Women in Digital Scoreboard 2019”** 

La Comisión Europea (CE) ha presentado el dossier de Indicadores del Índice de Desarrollo Digital de las Mujeres en España y Europa correspondiente al año 2019. Este informe tiene como objetivo analizar el nivel de desarrollo digital de las mujeres en cada uno de los Estados miembros, así como mejorar aquellas áreas en las que cada Estado miembro podría mejorar, y realizar un seguimiento de la evolución del desarrollo de las mujeres en lo que respecta a la transformación digital. Por último, permite hacer un análisis comparativo entre países que se encuentran en el mismo estado de desarrollo, de forma que sirvan para poner en marcha políticas públicas de mejora. Este estudio está formado por 13 indicadores, que se agrupan en tres dimensiones: uso de Internet, habilidades de uso de Internet, y especialistas y empleo TIC. Según los resultados, en la actualidad, el mejor resultado lo obtiene España en la dimensión de uso de Internet (puesto 8), seguido de la de especialistas y empleo TIC (puesto 10). Por último, en la dimensión de habilidades en el uso de Internet España se encuentra en el grupo medio bajo (puesto 16).

➔ **09/08/2019 - Diez empresas de la Red DIE, forman parte del Directorio de empresas y entidades de Gijón 2019 comprometidas con la igualdad** 

El Directorio de Empresas y Entidades de Gijón comprometidas con la igualdad celebra su novena edición estando compuesto por las siguientes entidades de la Red DIE: Accem, Banco de Sabadell, S.A., Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano (EMULSA), Fraternidad MUPRESPA, Ibermutua, Indra Sistemas, S.A., Isastur Ingeniería, S.A., Mapfre, S.A., Repsol, S.A. y Supermercados masymas (Hijos de Luís Rodríguez, S.A.). Este proyecto se enmarca dentro del Programa Unidad de Género de Gijón y es el resultado de un estudio-encuesta a las empresas dónde se valora el trabajo e interés por incorporar y mejorar la gestión de la igualdad entre mujeres y hombres en un periodo de referencia. Desde su inicio en 2011, el directorio ha aumentado en un 76 %, pasando de 38 organizaciones constituyentes a las 67 actuales.

➔ **08/08/2019 - El TSJ de Canarias reconoce que el trabajo de las camareras de piso conlleva peligrosidad** 

La sentencia pionera del Tribunal Superior de Justicia de Canarias establece que la norma laboral debe ser interpretada con perspectiva de género puesto que, hasta el momento, se ha ignorado la peligrosidad de las profesiones feminizadas. El trabajo de las camareras de piso de los hoteles entraña una peligrosidad que debe ser atendida en la prevención de riesgos

laborales por el duro trabajo desempeñado puesto que hacen “esfuerzos ergonómicos de carácter repetitivo” que suelen derivar en enfermedades. El fallo argumenta, entre otras novedosas interpretaciones, que “las relaciones laborales se han visto históricamente traspasadas, entre otros, por el estereotipo de la inferioridad física de las mujeres en relación a los hombres, y se ha traducido en una normativa laboral que ha devaluado históricamente los trabajos en los que no se exige la fuerza física respecto de aquellos en los que sí se exige. Actualmente tenemos un mercado de trabajo que sigue estando altamente segmentado sexualmente. En él, las mujeres ocupan sectores menos remunerados y por tanto menos valorados y reconocidos social, económicamente y laboralmente, como los cuidados, la limpieza, o el sector de habitaciones en Hostelería”.

➔ **07/08/2019** - **Mapfre, empresa perteneciente a la Red DIE, se suma a la Red EWI** 

La Red Empower Women in Insurance (EWI) es una red de liderazgo femenino de profesionales del sector asegurador. En este sector, un 12% de los Comités de Dirección de las aseguradoras está compuesto por mujeres, lo cual demuestra una falta de equidad en los puestos de dirección. Mapfre, empresa perteneciente a la Red DIE, se une a la Red EWI formando parte de su consejo asesor con el objetivo de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito directivo.

➔ **06/08/2019** - **Abierta la convocatoria del Premio Sociedad Civil del CESE: “Más mujeres en la sociedad y la economía europeas”** 

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) organiza el Premio Sociedad Civil 2019, el cual se trata de un premio a la excelencia en el ámbito de las iniciativas de la sociedad civil. El tema de la actual edición es “Más mujeres en la sociedad y la economía europeas” con el fin de sensibilizar sobre la igualdad de género en la Unión Europea y luchar por ella. En el contexto del Premio, la igualdad de género se entiende, no solo como la igualdad de derechos, sino también como la igualdad de oportunidades, responsabilidades, empoderamiento y participación en todas las esferas de la vida económica y social. Este Premio está abierto a las organizaciones de la sociedad civil oficialmente registradas en la Unión Europea y activas a escala europea, nacional, regional o local. También puede participar la ciudadanía. Se entregará en el Pleno del CESE de los días 11 y 12 de diciembre de 2019. El plazo para la presentación de solicitudes finaliza el 6 de septiembre de 2019.

➔ **05/08/2019** - **El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y ADECA colaboran en la puesta en marcha de planes de igualdad** 

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha colaborará en la puesta en marcha de planes de igualdad en diferentes empresas ubicadas en el Parque Empresarial de Campollano, adoptando a su vez medidas para “visibilizar” y “fomentar” el talento de mujeres empresarias o sus proyectos de emprendimiento con el objetivo de seguir dinamizando este polígono industrial de la ciudad de Albacete.

➔ **02/08/2019** - **Enagás, empresa perteneciente a la Red DIE, obtiene el máximo nivel de excelencia en conciliación** 

Este reconocimiento pone de manifiesto el compromiso de Enagás con la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar de sus trabajadores y trabajadoras y con una cultura empresarial basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuos. La compañía, perteneciente a la Red DIE, ofrece 116 medidas de conciliación a sus profesionales.

➔ **01/08/2019** - **Abierta la convocatoria de la X Edición Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2019** 

El objetivo de los Premios de Excelencia a la Innovación para las Mujeres Rurales es contribuir al reconocimiento de proyectos originales e innovadores de mujeres rurales, basados en actividades agrarias y complementarias, en actividades que contribuyan a la diversificación de la actividad económica que impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como, actividades o actuaciones que reconozcan su labor en el medio rural. Estos premios han constituido una de las líneas de reconocimiento de la Administración General del Estado al trabajo, proyectos y trayectoria de las mujeres rurales. La convocatoria se encuentra abierta del 9 de julio al 5 de agosto.

Julio

➔ **31/07/2019** - **Faconauto Woman: la primera red de mujeres y hombres del sector de la automoción** 

Faconauto Woman es la primera red de mujeres y hombres del sector de la automoción, creada para atraer y potenciar el talento femenino de los y las jóvenes a un sector estratégico de la economía y la sociedad española; así como aumentar las oportunidades laborales del talento existente, su visibilidad y desarrollo profesional dentro de la red de concesionarios. Faconauto Woman desarrollará un conjunto de iniciativas, como el lanzamiento de un observatorio sobre la presencia femenina en el sector, la creación de la figura de la persona responsable de igualdad en los concesionarios, el establecimiento de buenas prácticas, programas de atracción del talento y mentoring, así como un calendario de eventos.

➔ **30/07/2019** - **Presentación de la Memoria Socioeconómica 2018 del Consejo Económico y Social**

El pasado 16 de julio, el Pleno del Consejo Económico y Social vasco aprobó por unanimidad la Memoria Socioeconómica 2018. Esta Memoria publica, por primera vez, un monográfico sobre la situación de las mujeres que lleva por título “*Las mujeres en la realidad socioeconómica de la CAPV*”. Entre los resultados obtenidos se constata una desigual renta personal ya que la de los hombres superó en más de 10.000 euros a la de las mujeres, con 25.696 euros frente a 15.578 euros. Asimismo, las trabajadoras contaban con una ganancia anual bruta de 24.166 euros, importe que es un 23,6% inferior a la ganancia de los hombres (31.619 euros). Además, la pensión media de las mujeres ascendía a 934,43 euros al mes, mientras que para los hombres era de 1.592,25 euros, por lo que la diferencia entre ambos sexos era del 70,4%.

➔ **23/07/2019** - **Publicación del informe ‘El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante’, de ONU Mujeres** 

ONU Mujeres destaca en su informe que la incorporación de las mujeres al mercado laboral continúa aumentando a pesar de que el matrimonio y la maternidad reducen las tasas de participación y, por tanto, también disminuyen los ingresos y beneficios asociados a dicha participación. En todo el mundo, poco más de la mitad de las mujeres de 25 a 54 años se encuentra económicamente activa, una proporción que se eleva a dos de cada tres en el caso de las mujeres solteras. Por su parte, el 96 % de los hombres casados se encuentra activo, según muestran los datos del nuevo informe. Una de las principales causas de estas desigualdades es que las mujeres continúan realizando el triple de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres en ausencia de servicios de cuidados asequibles. Asimismo, el informe revela que la mayoría de los países puede adoptar políticas favorables a las familias, por ello recomiendan la implantación de la licencia parental remunerada y prestación de apoyo estatal para el cuidado de menores y de personas mayores.

➔ **22/07/2019** - **Publicación del Reglamento (UE) 2019/1149, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea** 

El Boletín Oficial del Estado ha publicado el Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea que comenzará a funcionar en el mes de octubre y tendrá su sede en la ciudad de Bratislava. El objetivo de este nuevo organismo es, por un lado, apoyar a los Estados miembros en el cumplimiento de los actos legales de la UE en las áreas de movilidad laboral y, por el otro, asistir en la coordinación de la seguridad social y el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico de la Unión Europea.

➔ **19/07/2019** - **Publicación de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación** 

El pasado 12 de julio se publicó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. La Directiva, que había sido aprobada en abril y estaba pendiente de publicación, establece que, a más tardar el 2 de agosto de 2022, los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias en relación al permiso de paternidad, el permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible para el personal trabajador progenitor o cuidador, entre otras. Con esta Directiva, se pretende contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, la igualdad de trato en el trabajo y mantener y promover la permanencia continua de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral.

➔ **18/07/2019** - **Subvenciones en materia de conciliación para empresas con sede en Andalucía** 

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía convoca subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a empresas con sede social en Andalucía. El objeto de estas ayudas es promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de mujeres y hombres así como remover los obstáculos con los que pueden encontrarse las personas trabajadoras con responsabilidades derivadas del ámbito familiar o doméstico. Serán conceptos subvencionables los gastos de realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se entenderá por empresa cualquier modalidad organizativa que realice la contratación de su personal según la normativa vigente. El plazo de solicitud es de un mes, del 11/07/2019 al 12/08/2019.

➔ **17/07/2019** - **Publicación del informe “Argumentos para el cambio” de la OIT** 

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta el segundo informe mundial que ofrece nuevas perspectivas sobre el modo en que la mayor representación de las mujeres en puestos de toma de decisiones puede mejorar el rendimiento organizativo de estas. El presente informe, destaca que las empresas que han instaurado una cultura inclusiva desde la perspectiva de género tienen un 9 % más de probabilidades de mejorar su rendimiento empresarial que las demás. Asimismo, la diversidad de género redundará en beneficios empresariales si las mujeres ostentan, por lo menos, un 30% de cargos directivos y de gestión.

➔ **16/07/2019** - **Plan estratégico de políticas de igualdad de género 2019-2022** 


El Gobierno de la Generalitat ha aprobado el Plan Estratégico de políticas de igualdad de género 2019-2022, que contiene 326 actuaciones a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en este periodo. La programación económica del Plan para el año 2019 se sitúa en torno a los 72,5 millones de euros. El segundo eje de acción del Plan estratégico, 'Promoción de la equidad en el trabajo y la corresponsabilidad en los usos del tiempo', desarrolla los siguientes puntos: velar para que los sectores feminizados se valoren socialmente; especial atención en el paro femenino de larga duración; creación del Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad; campañas de sensibilización sobre la distribución por sexos de las tareas en el hogar y las de cuidado y de su valor social y económico.

➔ **15/07/2019 - I Encuentro de la red europea *Men in Care* por la conciliación corresponsable "El permiso de paternidad: retos y beneficios"** 


El pasado 10 de julio se celebró el I Encuentro del proyecto internacional *Men in Care* en el que participaron varias empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE). El proyecto europeo *Men in Care*, financiado por la Comisión Europea (2019-2021) tiene como objetivo construir una red de personas interesadas en impulsar la conciliación corresponsable en España, Alemania, Austria, Polonia, Eslovenia, Noruega e Islandia. Su finalidad es aunar fuerzas desde las empresas, las Administraciones públicas, los agentes sociales y la investigación para favorecer la conciliación de empleo y cuidados por parte de los hombres. Próximamente se publicará el **Boletín "Igualdad en la Empresa"** número 53 con información sobre dicho encuentro.

➔ **12/07/2019 - Clausura de la VI edición del proyecto "Promociona"** 

La secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, ha sido la encargada de clausurar la VI Edición del Proyecto "Promociona", una iniciativa del Instituto de la Mujer y la CEOE, cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Esta iniciativa tiene el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad mediante la identificación y promoción del talento femenino y fortaleciendo sus habilidades profesionales y de liderazgo. En esta edición han participado 175 profesionales, y de las cinco anteriores han promocionado ya el 45% de las directivas participantes.

➔ **11/07/2019 - Verdimed, empresa perteneciente a la Red DIE, galardonada en los II Reconocimientos de Buenas Prácticas en Materia de Gestión de la Diversidad** 

Se ha celebrado la entrega de los II Reconocimientos de Buenas Prácticas en Materia de Gestión de la Diversidad a pymes y entidades no lucrativas que impulsan actividades y medidas orientadas a conseguir entornos profesionales inclusivos con sede en la Región de Murcia. Verdimed, empresa perteneciente a la Red DIE, ha obtenido un reconocimiento en la Categoría de Plantilla por la implantación de la medida del Curriculum Vitae anónimo en los procesos de selección y por la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

➔ **10/07/2019 - MAPFRE, empresa perteneciente a la Red DIE, impulsa una iniciativa enmarcada en la Red de Liderazgo Femenino** 

Se ha celebrado la décima edición de Gamergy, un evento de eSports, en el cual MAPFRE, empresa perteneciente a la Red DIE, ha participado con el objetivo de promocionar e impulsar las carreras STEAM entre las hijas de su personal. El grupo de niñas de entre 11 y 14 años conocieron de primera mano en qué consisten los eSports, ya que es uno de los entornos profesionales más punteros y cómo impacta en el desarrollo de las nuevas tecnologías y el mundo digital. Esta iniciativa, se enmarca en la Red de Liderazgo Femenino de MAPFRE.

➔ **09/07/2019 - Publicación de la resolución del distintivo "Óptima Castilla y León"** 

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Junta de Castilla y León, ha publicado la ORDEN FAM/587/2019, de 14 de junio, por la que se concede el distintivo "Óptima Castilla y León", dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral de Castilla y León. Se ha concedido el distintivo a ocho empresas y entidades sin ánimo de lucro.


➔ **08/07/2019 - Convocatoria de ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad del Gobierno de Aragón** 

El Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón ha publicado la ORDEN EIE/741/2019, de 30 de mayo, por la que se convocan ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2019. La concesión de las subvenciones reguladas en esta convocatoria tiene como beneficiarias a las empresas cuya plantilla se encuentre entre 25 y 49 personas y que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten, por primera vez, un Plan de igualdad que tienda a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plazo para la presentación de la solicitud estará abierto hasta el 19 de julio.

➔ **04/07/2019 - Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, celebra su III Encuentro Nacional de Seguridad y Salud Laboral** 


La Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, ha celebrado el III Encuentro Nacional de Seguridad y Salud Laboral bajo el título "La otra mirada de la prevención de riesgos laborales". La jornada ha tenido como objetivo


señalar la importancia de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales a través de tres mesas de debate. Begoña Suárez, subdirectora general para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, participó en una de ellas resaltando los problemas de conciliación que sufren las mujeres.

➔ **03/07/2019** - **Publicación del “Estudio sobre la situación social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado en España”** 

La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COGETA) ha elaborado el “Estudio sobre la situación social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado en España”. Durante la presentación del mismo, la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en funciones, Magdalena Valerio, ha destacado los beneficios de la incorporación de las mujeres en la Economía Social puesto que contribuye a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y se crea empleo de calidad. Asimismo, la responsable de Trabajo ha destacado que la cualificación profesional de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado ha cambiado radicalmente, pasando de un 47,1% a un 79% de mujeres con estudios universitarios.


➔ **02/07/2019** - **108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo** 

Durante el 10 y el 21 de junio, en el Palacio de las Naciones de Ginebra, tuvo lugar la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en la que participaron más de 6.300 delegados y delegadas de gobierno, empresariado y trabajadores y trabajadoras de los 187 Estados miembros de la OIT, así como más de 30 jefas y jefes de Estado y de Gobierno de todo el mundo. Se trata de una Conferencia histórica debido a la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, primer instrumento normativo internacional en abordar la violencia y el acoso vinculados al mundo laboral. **Texto completo del Convenio** .


➔ **01/07/2019** - **El Gobierno Vasco amplía los permisos parentales a 18 semanas para el personal de la Administración Pública** 

El Gobierno Vasco, durante la reunión de la Mesa General de la Función Pública, ha anunciado que a partir del 1 de septiembre de 2019 el personal público vasco dispondrá de 18 semanas de permiso de parentalidad. Este permiso será intransferible y remunerado íntegramente, independientemente del sexo o motivo de la parentalidad. Esta iniciativa tiene como objetivo favorecer la conciliación y disminuir el desequilibrio que supone el reparto desigual de tareas de cuidado de hijos e hijas entre ambos sexos. Por otra parte, también pretende respetar todos los modelos de familia.

Junio

➔ **28/06/2019** - **III Foro Nacional Business Agro: Mujeres Agroprofesionales “Más que igualdad”** 

En la ciudad de Córdoba, se ha celebrado el III Foro Nacional Mujeres Agroprofesionales. El objetivo, bajo el lema 'Más que igualdad', es concienciar sobre el papel de las mujeres profesionales en el sector agroalimentario, consiguiendo igualdad de oportunidades en el trabajo, las administraciones, empresas o cooperativas y hacer visible el liderazgo femenino. Asimismo, se ha destacado la relevancia de la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad. La dinámica de esta jornada se ha desarrollado a través de distintas mesas de debate en torno al empoderamiento, la formación, la comunicación y las cuotas mínimas de representación en los órganos de dirección.

➔ **27/06/2019** - **Modificación de las bases reguladoras de los “Premios de Excelencia a la Innovación para mujeres rurales”** 

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha publicado la Orden APA/635/2019, de 5 de junio, por la que se modifica la Orden AAA/ 839/2015, de 29 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de “Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales”. En la Orden se indica la creación de una nueva categoría como el Premio de “Excelencia a la innovación en la actividad pesquera o acuícola”, y también se incluye a sectores del medio rural en el litoral a través del Premio “Excelencia en la innovación en diversificación de la actividad económica en el medio rural o zonas costeras rurales”. Asimismo, se contempla la concesión de una dotación económica para los premios, cuya cuantía se fijará en las correspondientes convocatorias.

➔ **26/06/2019** - **Celebración del X Encuentro Euro-Mediterráneo de Mujeres Líderes en la Empresa y la Política (EMLIEPO)** 


La Asociación Mujeres para el Diálogo y la Educación ha organizado el X Encuentro Euro-Mediterráneo de Mujeres Líderes en la Empresa y la Política (EMLIEPO) bajo el título “Políticas de Igualdad actuales y futuras en la Unión Europea”. En este encuentro se destaca la participación de Soledad Murillo, Secretaria de Estado de Igualdad, así como las diferentes mesas redondas que abordaron múltiples aspectos de las políticas de igualdad en el ámbito europeo.

➔ **25/06/2019** - **Se adopta una Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional** 

El Consejo Europeo ha adoptado una Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El objetivo principal es incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral y fomentar la adopción de acuerdos laborales flexibles. Respecto al contenido, los puntos clave son los siguientes:

- Permiso de paternidad: los padres o segundos/as progenitores/as podrán tomar al menos 10 días hábiles de permiso remunerado por nacimiento de hijo/a con el mismo nivel de derechos que el establecido actualmente para la baja maternal.
- Permiso parental: derecho individual de 4 meses de permiso, de los cuales dos meses no serán transferibles entre progenitores/as.
- Permiso para cuidadores/as: las personas trabajadoras que cuidan a familiares que necesitan atención o apoyo debido a razones médicas graves podrán disfrutar de 5 días laborables al año.
- Fórmulas de trabajo flexible: se incluye también a las personas trabajadoras que son cuidadores/as de familiares.

➤ **20/06/2019 - EUI Limited (Admiral Seguros) y Ernst & Young, empresas de la Red DIE, se clasifican en el Ranking Europe's Best Workplaces 2019** 

El Great Place to Work Institute ha publicado el ranking de los 100 mejores lugares para trabajar en Europa: el Ranking Europe's Best Workplaces 2019. Great Place to Work se trata de una consultora que ayuda a las empresas a obtener mejores resultados empresariales al centrarse en la experiencia laboral de cada empleado y empleada. Admiral Seguros, compañía del sector seguros y perteneciente a la Red DIE, ha conseguido el séptimo puesto en la lista de Mejores Lugares para Trabajar en Europa 2019. Esta posición se debe a las iniciativas que la entidad impulsa como medidas de conciliación, programas de desarrollo profesional y la utilización de aplicaciones para medir el índice de felicidad de su plantilla.

➤ **19/06/2019 - Publicación del informe 'Randstad Employer Brand Research 2019'** 

La empresa Randstad ha publicado el análisis para España de su estudio internacional anual "Randstad Employer Brand Research 2019" sobre los motivos de las personas para elegir una u otra empresa para desarrollar su carrera profesional. Este estudio sitúa la conciliación entre la vida familiar y personal como el segundo factor más atractivo para elegir la empresa en la que trabajar, señalando que es clave para un 55% de las personas profesionales en España, situada solo por detrás del salario (62%). El estudio de Randstad pone de manifiesto que el factor de la conciliación ha experimentado una tendencia de crecimiento en los últimos años, a medida que se ha ido reactivando el mercado laboral y reduciendo las tasas de desempleo. Los empleados de entre 35 y 54 años valoran como prioridad a la hora de elegir su lugar de trabajo que este ofrezca conciliación familiar y profesional de una manera más decidida (en un 60%) que sus compañeros y compañeras de otras edades.

➤ **18/06/2019 - El Gobierno Vasco presenta el proyecto "Kontzilia 30"** 

La dirección de Política Familiar y Diversidad del Gobierno Vasco ha impulsado el proyecto "Kontzilia 30" con 28 empresas. Durante su desarrollo, se ha acompañado a las entidades en el análisis, desarrollo e implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre las principales conclusiones de este proyecto se destaca que las medidas de conciliación funcionan cuando se plantean teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla, de la propia empresa y puestos de trabajo. Además, se ha detectado que la mayoría de las entidades participantes disponían previamente de un nivel alto de sensibilización en materia de conciliación. Y por último, se llega a la conclusión de que los horarios de las actividades de administración suelen ser más flexibles, en cuanto a teletrabajo, horas de entrada y salida, siendo las mujeres las que utilizan mayoritariamente medidas de conciliación como reducción de jornada y excedencias. En definitiva, tras el desarrollo del proyecto "Kontzilia 30" el 64,5% de las empresas participantes promoverán medidas relacionadas con la flexibilidad horaria y geográfica.

➤ **17/06/2019 - Publicación del informe de las prestaciones por maternidad y por paternidad en 2018** 

La Seguridad Social publica un informe en el cual se detallan datos relacionados con las prestaciones por permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado familiar. Entre las principales conclusiones se destaca el descenso del número de tramitaciones de maternidad y paternidad respecto al año 2017, reduciéndose en mayor medida en los permisos de maternidad. Por otra parte, el gasto en prestaciones de paternidad ha aumentado, en consecuencia de la ampliación del permiso de paternidad de 4 a 5 semanas.


➤ **14/06/2019 - Celebración de la jornada "Mujeres en Sectores Tecnológicos: construyendo Igualdad"** 

En el marco del proyecto europeo FÉMINA, se ha desarrollado la jornada "Mujeres en Sectores Tecnológicos: construyendo Igualdad", en la cual han participado la Sociedad para el Desarrollo

de Cantabria (SODERCAN) y la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria. El proyecto FÉMINA tiene como objetivo diseñar políticas que favorezcan la participación de la mujer en empresas de alta tecnología y para ello se identifican y analizan las razones de barreras en el acceso de mujeres a pequeñas y medianas empresas de base tecnológica, y más concretamente en la detección de barreras al emprendimiento femenino y la progresión profesional.

➔ **13/06/2019 - Ilunion, Sodexo Axa, Naturgy y Unilever, empresas pertenecientes a la Red DIE, participan en la I Edición de FactorW19Bcn** 

En Barcelona, se ha celebrado la I Edición de FactorW: Diversidad & Inclusión en la que participaron empresas de la Red DIE como Ilunion, Sodexo Axa, Naturgy y Unilever. Durante el congreso se abordaron distintos aspectos como la diversidad y el género, así como la competencia intergeneracional e intercultural del talento, desde la perspectiva de la alta dirección. Asimismo, en la jornada se expuso el impacto que tienen los sesgos inconscientes en el ámbito empresarial y cómo deben ser eliminados de las organizaciones. Por otra parte, se expuso la *Comunicación inclusiva* como factor clave de la igualdad en el ámbito empresarial, siendo esta la nueva I+D (Inclusión y Diversidad) en Recursos Humanos.

➔ **12/06/2019 - El Ayuntamiento de Zaragoza incorpora cláusulas sociales de género en subvenciones municipales** 


El Gobierno de Zaragoza ha actualizado el *Plan Estratégico de Subvenciones*, que introduce las cláusulas sociales de género en las subvenciones municipales, con el objetivo de integrar la perspectiva de género en la elaboración y ejecución de los distintos proyectos que reciban financiación pública. Por ello, las entidades subvencionadas con motivo de la ejecución y justificación de las subvenciones deberán presentar todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias y sobre el personal que ejecute el proyecto subvencionado, desagregados por género y edad, estableciendo porcentajes. Además, presentarán un Plan de igualdad según su obligatoriedad por el número de trabajadoras y trabajadores y garantizarán la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o la presentación de un protocolo de prevención y atención del acoso sexual para aquellas entidades de más de diez personas en plantilla.

➔ **11/06/2019 - Más de veinte empresas pertenecientes a la Red DIE forman parte del Ranking Merco Talento 2019** 

Las empresas Repsol, Banco Santander, MAPFRE, Ikea, BBVA, Mahou-San Miguel, Mutua Madrileña, Calidad Pascual, Naturgy, Banco Sabadell, Acciona, AXA, Mercedes Benz España, Red Eléctrica España, IBM, Unilever, ING Bank, Garrigues, Ferrovial Reale Seguros, Endesa, Orange Indra y Ernst & Young han sido incluidas en el Ranking Merco Talento 2018. Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) es uno de los monitores de evaluación de referencia. Entre uno de sus rankings destaca el "Merco Talento" en el cual se incluyen aquellas empresas que mejor atraen y retienen el talento personal de su plantilla. Entre sus indicadores se señalan la *Calidad laboral*, a través de la cual se evalúan las acciones de conciliación de la vida personal y laboral y la *Reputación interna* para lo que se valora la igualdad en las oportunidades de desarrollo a trabajadoras y trabajadores.


➔ **10/06/2019 - Presentación del informe "La contribución del diálogo social a la igualdad de género" de la OIT** 

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta un informe temático en el que se analiza cómo el diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede lograr resultados positivos en relación con la igualdad de género. Por ello, insta a los Estados miembro y a las organizaciones sindicales y de trabajo a promover la igualdad de género y la no discriminación, a fomentar la consolidación y ampliación de la participación y a implicar a las mujeres y a las personas jóvenes en el diálogo social. El informe concluye formulando algunas recomendaciones clave para los organismos mencionados anteriormente.

➔ **07/06/2019 - Aigües de Barcelona y AXA, empresas pertenecientes a la Red DIE, colaboran en un estudio sobre teletrabajo** 

Fundación Másfamilia, junto a la consultoría BICG, ha llevado a cabo una investigación que recibe por título "Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajar". Este informe analiza 15 países, 10 de ellos de la UE. En el caso de España, el 6,7% de trabajadores y trabajadoras han adoptado esta modalidad.

El estudio muestra que entre los beneficios del teletrabajo para las organizaciones se encuentran el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de vida del personal, la mejora del trabajo en equipo, la promoción de la inclusión social, la reducción del absentismo así como de la rotación del personal trabajador. Aigües de Barcelona y AXA, empresas pertenecientes a la Red DIE, participan en el estudio como casos de éxito en teletrabajo.

➔ **06/06/2019 - La Xunta de Galicia convoca ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral por reducción de la jornada de trabajo** 

El Diario Oficial de Galicia (DOG) publica la resolución de 3 de mayo de 2019, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán las ayudas


a la conciliación de la vida familiar y laboral por reducción de la jornada de trabajo, como medida de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE) con cargo al Programa operativo FSE Galicia 2014-2020. El objetivo de estas ayudas es promocionar un reparto equitativo en las tareas en el ámbito doméstico, reproductivo o del cuidado de menores de tres años. Por ello, están dirigidas a aquellas personas que soliciten la reducción de jornada para el cuidado de un menor de 3 años o de 12 años en supuestos de discapacidad igual o superior al 33%) entre el 1 de julio del pasado ejercicio y el 30 de junio de este año. El plazo de solicitud finaliza el 23 de junio.

➔ **05/06/2019** - **Publicación del informe “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2019”** 

El Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto Asturiano de la Mujer elabora con carácter anual un informe que incluye un análisis descriptivo de la situación de las mujeres y los hombres que viven en el Principado de Asturias. Por ello, recientemente se ha llevado a cabo la publicación del informe “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2019”. El objetivo de este documento es visibilizar las diferencias que existen entre mujeres y hombres, así como hacer un seguimiento de la evolución de las mismas. Los ámbitos temáticos de esta edición son, entre otros, el empleo, el trabajo no remunerado y vida personal (corresponsabilidad) y los salarios e ingresos.

➔ **04/06/2019** - **Academia Técnica Universitaria S.L., empresa perteneciente a la Red DIE, obtiene la distinción “ÓPTIMA Castilla y León”** 

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Junta de Castilla y León, ha entregado el distintivo ÓPTIMA a 14 nuevas empresas entre las cuales se encuentra una empresa perteneciente a la Red DIE, Academia Técnica Universitaria S.L. Las distinciones “ÓPTIMA Castilla y León” valoran y reconocen medidas implantadas para integrar la perspectiva de género en la organización de la empresa. Entre ellas destacan la comunicación; el acceso, la promoción y desempeño del trabajo en condiciones de igualdad; la equiparación salarial entre mujeres y hombres; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como medidas de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dicho distintivo también lleva aparejado que las empresas que cuenten con él puedan tener determinados beneficios sociales y económicos, como que sean tenidas en cuenta en las licitaciones de los contratos que efectúe la Junta de Castilla y León y en las subvenciones que se convoquen dirigidas al sector empresarial.


➔ **03/06/2019** - **Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas sobre concreción horaria de reducción de jornada por cuidado de menor establece el derecho a indemnización en caso de negativa del empresario** 

La demanda para la concreción horaria en caso de reducción de jornada por cuidado de un/a menor, en caso de denegación injustificada e irrazonable por parte de la empresa, puede ir unida a una petición de indemnización por daños y perjuicios. La sentencia del pasado 12 de marzo del TSJ Las Palmas 252/2019, considera que la limitación de un derecho ligado a la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral que garantiza el derecho al empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares y el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, puede discriminar por razón de sexo. Una interpretación restrictiva de este derecho, supone una discriminación indirecta de las mujeres trabajadoras, por ser ellas las que mayoritariamente los ejercitan. Por todo ello, el Tribunal estima la solicitud de daño moral de la empleada ya que al negar su derecho a concretar la jornada de acuerdo con un horario compatible con sus necesidades familiares, de forma injustificada e irrazonable, impidió a la trabajadora compatibilizar de forma adecuada y óptima trabajo y familia.


Mayo


➔ **31/05/2019** - **La UNED coordina el proyecto “Men in Care: Workplace support for caring masculinities”** 

La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) se encargará de coordinar el proyecto internacional “Men in Care: Workplace support for caring masculinities” (Mic) que tiene como objetivo promover la conciliación y la implicación de los hombres en los cuidados del ámbito familiar. Concretamente, con el proyecto se pretende investigar, detectar, proponer y promover acciones dirigidas a implicar a los hombres en roles de cuidado a través del ámbito laboral. Este proyecto se desarrollará entre 2019 y 2021 e incluye multitud de entidades que fomentan medidas de conciliación y corresponsabilidad.

➔ **30/05/2019** - **Abierta la convocatoria de subvenciones para PYMES para la elaboración e implantación de planes de igualdad 2019** 

Se publica la convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2019. Son beneficiarias de las subvenciones las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones, de entre 30 y 49 personas trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La cuantía máxima de la subvención será de 6.000 euros para cada entidad

subvencionada. El plazo de presentación de solicitudes es del 31 de mayo al 13 de junio de 2019, ambos inclusive. Se pueden presentar las solicitudes a través del siguiente [enlace](#) .

➔ **30/05/2019** - Convocatoria de la subvención a entidades sin ánimo de lucro y a empresas de Navarra para la ejecución de proyectos en materia de igualdad y conciliación 


Publicada la “convocatoria para el año 2019 de la subvención a entidades sin ánimo de lucro y a empresas para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación”, con dos tipos de ayudas:

- ➔ Subvención a entidades sin ánimo de lucro para la implantación, desarrollo y aplicación de metodologías en materia de conciliación o de integración de la igualdad de género en entidades o empresas de Navarra.
- ➔ Subvención a entidades sin ánimo de lucro y a empresas para el desarrollo de proyectos de ejecución de acciones previstas en su Plan de igualdad a través de servicios de asistencia o consultoría técnica externa.


Las entidades y empresas interesadas pueden presentar sus solicitudes hasta el 5 de junio, a través del siguiente [enlace](#).

➔ **29/05/2019** - Publicación del Informe “Women in Business 2019: hacia un avance real” de Grant Thornton 

La empresa Grant Thornton realiza el informe ‘Women in Business 2019’ que trata sobre la diversidad de género en la alta dirección. Según el mismo, nueve de cada diez empresas en España cuentan con, al menos, una mujer en puestos de dirección. Esto sitúa a España en el número 16 del ranking mundial, por encima de la media Europea, con un 38% y también a nivel global, en torno al 29%.

➔ **28/05/2019** - Baxter España, empresa perteneciente a la Red DIE, recibe el certificado efr en la categoría Proactiva B+ 

Baxter España, empresa perteneciente a la Red DIE, ha recibido el certificado efr, de Fundación Másfamilia, que acredita la mejora de su calificación como compañía a la categoría Proactiva B+. Este certificado reconoce las buenas prácticas en las organizaciones que integran modelos para la conciliación de la vida laboral y personal.

➔ **27/05/2019** - Publicación de la Resolución del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas para planes de igualdad 

El Diario Oficial de Castilla-La Mancha ha publicado la Resolución de 24/04/2019, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas para planes de igualdad en el año 2019. La presente resolución tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones destinadas a empresas y otras entidades de la región para la realización en Castilla-La Mancha de proyectos para elaborar y poner en marcha, por primera vez, planes de igualdad que favorezcan la disminución de las desigualdades en las empresas. El plazo máximo para la resolución y notificación del procedimiento es hasta el 7 de agosto de 2019.

➔ **24/05/2019** - Apertura del plazo de solicitudes para la II Edición del “Concurso Innovatia 8.3” 

El Instituto de la Mujer y la Universidad de Santiago de Compostela, convocan la II Edición del “Concurso Innovatia 8.3 Premios a las empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres”. Este concurso se realiza con el objetivo de premiar a emprendedoras que presenten proyectos empresariales innovadores dentro del ámbito universitario. Los premios poseen dos categorías:

- ➔ Proyecto empresarial de Base Tecnológica: dotado con 10.000 € y con un asesoramiento personalizado durante 6 meses por una profesional referente en el sector.
- ➔ Proyecto empresarial Startup: dotado con 7.000 € y con un asesoramiento personalizado durante 3 meses por una profesional referente en el sector.


El plazo de presentación de solicitudes estará abierto desde el 2 de mayo hasta el 31 de julio de 2019.

➔ **23/05/2019** - El Gobierno Vasco aprueba presupuesto para las ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar 

El Consejo de Gobierno Vasco concede ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras de Euskadi. Las ayudas se dividen en tres líneas:

- ➔ Línea 1. Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para el cuidado de hijos y/o hijas menores. Reducción de jornada de trabajo y/o excedencia laboral.
- ➔ Línea 2. Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.
- ➔ Línea 3. Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.


Los Estados miembros tendrán tres años para cumplir con las disposiciones de la directiva.

➔ **22/05/2019** - **Publicación del estudio “Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework”** 

El European Institute for Gender Equality (EIGE) ha presentado el estudio “Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework”. Este estudio señala los principales resultados de investigación de los proyectos de presupuesto de género implementados por el EIGE en los años 2016, 2017 y 2018. El informe vincula la perspectiva de género con objetivos macroeconómicos más amplios y con el presupuesto de la Unión Europea.

➔ **21/05/2019** - **Celebración de la jornada “Cláusulas sociales de igualdad de género”** 


El Instituto de la Mujer ha acogido la jornada “Cláusulas sociales de igualdad de género”, organizada por la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios. El objetivo principal de esta jornada ha sido propiciar e incentivar la utilización de las cláusulas sociales de igualdad de género en las subvenciones y contratos públicos que se produzcan con financiación de los Fondos Sociales Europeos. Entre las principales conclusiones, se destaca como la más relevante la necesidad de que la igualdad de género esté en los pliegos de cláusulas para la contratación, siendo introducida tanto en la fase de licitación como criterios de desempate, así como en las condiciones especiales de ejecución de contratos y en la subcontratación.

➔ **20/05/2019** - **Mapfre, empresa perteneciente a la Red DIE, participa en la elaboración del informe “El coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones”** 

La plataforma empresarial ClosinGap y Analistas Financieros Internacionales (AFI) han elaborado el informe “El coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones”. En concreto, en este estudio, Mapfre ha sido la empresa encargada de impulsar el análisis de la brecha en las pensiones como coste de oportunidad. El informe señala que aquellas mujeres que interrumpen su vida laboral un año para el cuidado de los hijos, hijas o familiares a partir de los 40 años –comienzo del periodo de cotización a tener en cuenta en el cálculo de la pensión– supone para ellas una disminución en la futura pensión de un 10% para las trabajadoras con estudios obligatorios y de un 14,8% para aquellas que poseen titulación universitaria.

➔ **20/05/2019** - **CERMI, empresa perteneciente a la Red DIE, pone en marcha su II Plan de igualdad 2019-2022** 


El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), empresa perteneciente a la Red DIE, ha iniciado su II Plan de igualdad 2019-2022 que responde al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El área de género del CERMI ha sido la responsable de elaborar este plan, contando con el apoyo de la comisionada de Género, en calidad de persona experta y de la Comisión de Género del CERMI.

➔ **14/05/2019** - **Publicación del informe “Approaching the Future 2019. Tendencias en Reputación y Gestión de Intangibles”** 


Corporate Excellence–Centre for Reputation Leadership y CANVAS Estrategias Sostenibles han elaborado el informe “Approaching the Future 2019. Tendencias en Reputación y Gestión de Intangibles”. Este estudio analiza más de 250 fuentes nacionales e internacionales para identificar las principales tendencias globales en materia de reputación, cultura corporativa y responsabilidad social, entre otras. Según el informe, el 57% de las empresas encuestadas están trabajando en cuestiones relacionadas con la igualdad y la diversidad, a través de medidas como planes de igualdad y políticas de conciliación.

➔ **14/05/2019** - **Publicación de la Encuesta de Fecundidad del Instituto Nacional de Estadística (INE)** 

El Instituto Nacional de Estadística (INE) ha publicado la Encuesta de Fecundidad correspondiente a 2018, que no se elaboraba desde 1999, y que, por primera vez, incluye la opinión de los hombres. Entre las principales conclusiones de la encuesta se destaca que las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral y los problemas económicos por los bajos salarios hacen que las españolas retrasen su maternidad una media de 5,2 años. Además, las medidas de conciliación y el horario son lo que más valoran las mujeres con hijos e hijas a la hora de acceder o permanecer en el empleo. Por otra parte, las conclusiones del estudio muestran que a medida que aumenta el nivel educativo se retrasa la maternidad; también, que las mujeres que trabajan tienen menos hijos e hijas que las inactivas y que las extranjeras tienen más hijos e hijas que las españolas.

➔ **13/05/2019** - **Grupo Cajamar, empresa perteneciente a la Red DIE, recibe el sello ESR de Empresa Socialmente Responsable con su plantilla, otorgado por la Fundación Diversidad** 

La Fundación Alares y la Fundación Diversidad reconocen las políticas de responsabilidad social del Grupo Cooperativo Cajamar, empresa perteneciente a la Red DIE, al poner a disposición de su plantilla servicios asistenciales gratuitos que les ayudan a conciliar la vida laboral, personal y familiar, y fomentar la igualdad de oportunidades.

➔ **13/05/2019** - **El Instituto Navarro para la Igualdad organiza encuentros con diferentes empresas, organizaciones empresariales y sindicales, así como consultoras en materia de igualdad** 

El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako

Berdintasunerako Institutua, continúa la ronda de encuentros con diferentes empresas, organizaciones empresariales y sindicales, así como consultoras en materia de igualdad con el objetivo de avanzar en la preparación y puesta al día de metodología, herramientas y materiales que sirvan de soporte para empresas y organizaciones en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Durante este encuentro se ha trabajado específicamente el compromiso de las empresas y organizaciones para la elaboración de planes de igualdad destacando como novedad la introducción de herramientas de autodiagnóstico que posibilitan a las empresas conocer eficazmente la situación en la que se encuentran en esta materia.

➔ **10/05/2019 - El Parlamento Europeo aprueba la Directiva destinada a mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional**

La normativa fija mínimos que todos los Estados miembros deberán respetar con objeto de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito laboral y reforzar el rol del padre o el segundo progenitor. Los mínimos establecidos han sido los siguientes:

- ➔ Derecho a un mínimo de diez días laborables de permiso retribuido para los padres (o el segundo progenitor, en los casos en que la ley nacional lo contempla) en las fechas próximas al nacimiento (también si el/la bebé nace sin vida) de un/a hijo/a. La retribución deberá ser equivalente a la baja por enfermedad.
- ➔ Dos meses de permiso parental pagado y no transferible. Este permiso será un derecho individual, para incentivar una distribución más equitativa de los cuidados dentro de la familia.
- ➔ Los Estados miembros deberán fijar un nivel adecuado de compensación durante el periodo mínimo de baja parental, teniendo en cuenta que acogerse a este tipo de permiso suele conllevar un descenso de los ingresos familiares y que también el miembro con mejor salario (a menudo un hombre) debe también poder ejercer este derecho.
- ➔ Los trabajadores deberán poder contar con cinco días al año para cuidados a familiares o a personas que vivan en el mismo domicilio y que padezcan una enfermedad grave o discapacidad relacionada con la edad.

Además, los padres trabajadores y cuidadores podrán solicitar una adaptación de su modelo de trabajo, incluido, si es posible, el trabajo a distancia y el horario flexible. Los empleadores podrán tener en cuenta no sólo sus recursos y capacidad operativa, sino también las necesidades específicas de los progenitores de un hijo con discapacidad y una enfermedad de larga duración, y de madres/padres solteras/os.

Los Estados miembros tendrán tres años para cumplir con las disposiciones de la directiva.

➔ **10/05/2019 - Celebración del XII Encuentro de Unidades de Igualdad de género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)**

Las universidades públicas valencianas han organizado el XII Encuentro de Unidades de Igualdad de género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) bajo el título de: "El liderazgo de las universidades españolas en la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres". El objetivo de este encuentro ha sido analizar y compartir estrategias de política universitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Las Unidades de Igualdad y el trabajo desarrollado en ellas, han impulsado la reducción de las brechas de género que hoy persisten en el entorno universitario.

➔ **09/05/2019 - Presentación de la campaña de UNICEF "Por la Conciliación Real"**

UNICEF Comité Español ha lanzado una campaña llamada "Por la Conciliación Real" para solicitar a los partidos políticos un compromiso real con la conciliación. La iniciativa consiste en un vídeo que incluye testimonios reales de niñas y niños y sus familias para poder disponer de más tiempo para pasar en familiar. UNICEF ha puesto de relieve que el 32% de la población española se muestra insatisfecha con las medidas y sistemas de conciliación, frente a la media europea del 20, según el Eurobarómetro de 2018.


➔ **08/05/2019 - La Junta de Castilla y León aprueba la nueva Ley de Conciliación**

El 8 de abril de 2019 ha sido publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. Según recoge la ley, se aprobarán planes periódicos en colaboración con los ayuntamientos de municipios de más de 20.000 habitantes, con las diputaciones provinciales y con los agentes económicos y sociales. Además, las Administraciones Públicas con competencia en materia de servicios sociales velarán para que en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, se incluya la variable de sexo y los factores que puedan impedir el ejercicio del derecho a la conciliación personal, familiar y laboral. Se promoverán también proyectos y estudios destinados a aplicar nuevas modalidades de gestión eficiente y de usos racionales del tiempo de trabajo.

➔ **08/05/2019 - Publicación de la Ley de la Comunidad Foral de Navarra, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres**

El Boletín Oficial de Navarra (BON) publicó el pasado 11 de abril, la Ley Foral de igualdad entre

Mujeres y Hombres para el cual pretende promover para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectivo en Navarra en todos los ámbitos y etapas de la vida. Esta ley impulsa un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres, reforzando su autonomía y empoderamiento. El Gobierno de Navarra analizará, entre otros aspectos, las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo para el trabajo reproductivo y de cuidado.

➔ **07/05/2019** - Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, amplía a 10 semanas el permiso de paternidad retribuido 

Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, ha ampliado el permiso de paternidad retribuido a 10 semanas. Con esta medida, la empresa mejora las condiciones del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento que ya tenía la plantilla, fijado en 7 semanas desde julio de 2018.


Abril

➔ **26/04/2019** - Publicación del Informe “Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas” 

La Consultora de Comunicación ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE, han presentado el Informe “Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas”, que incluye también la II Radiografía del mercado continuo al completo y el VII Informe de Mujeres en el IBEX 35. Entre las principales conclusiones se destacan que hacen aún falta 392 consejeras para alcanzar la paridad: 119,5 en el IBEX y 272,5 en el resto de compañías cotizadas.

➔ **25/04/2019** - Celebración del acto de la Comisión de Seguimiento Final de la iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas” 


La iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas” tiene como objetivo favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico, facilitando a empresas y organizaciones, así como a las propias mujeres, herramientas útiles para conseguirlo. El acto, presidido por la Directora General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rocío Rodríguez Prieto, y la Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Begoña Suárez Suárez, pretendía poner en común las buenas prácticas de las empresas convocadas.

➔ **24/04/2019** - Participación de FCC y Banco Santander, empresas pertenecientes a la Red DIE, en la jornada “Acciones públicas y privadas para la igualdad de género en la empresa a la luz del Real Decreto-ley 6/2019” 

La Universidad Carlos III de Madrid organizó la jornada “Acciones públicas y privadas para la igualdad de género en la empresa a la luz del Real Decreto-ley 6/2019” con el objetivo de poner en valor la actividad de organizaciones públicas y privadas en materia de igualdad de género. Como tema principal se trataron los planes de igualdad, su desarrollo, implantación y seguimiento. La importancia de los mismos, tanto desde su origen con la Ley Orgánica 3/2007, como las novedades introducidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Además, se expusieron las experiencias y perspectivas desde distintos puntos de vista. Por una parte, el de la docencia con la participación de distintas universidades españolas (UC3M, UC-LM, UNED), también el de la Administración Pública con la representación del Instituto de la Mujer. Por otra parte, el de la asesoría en nombre de Fresh Consulting y Fundación MásFamilia, así como el de la empresa con la participación de las compañías FCC y Banco Santander.

➔ **23/04/2019** - Mutua Madrileña, empresa perteneciente a la Red DIE, renueva la certificación efr 

Mutua Madrileña cuenta desde hace 13 años con el certificado efr, que otorga la Fundación Másfamilia. La renovación del certificado este año pone de manifiesto el apoyo de la empresa en materia de conciliación y reconoce su esfuerzo por favorecer la igualdad de oportunidades y ofrecer unas condiciones de trabajo óptimas, que apuestan por la familia, la conciliación y la integración laboral.

➔ **17/04/2019** - Convalidado el Real Decreto-ley 6/2019, 1 de marzo, que exige la elaboración e implantación de planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras 


La Diputación Permanente del Congreso ha convalidado El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que extiende la obligación de elaborar y aplicar un Plan de igualdad a las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras. Para la aprobación de dichos planes, se establecen distintos plazos en función de la plantilla: 3 años para aquellas empresas de 50 a 100 trabajadores y trabajadoras, 2 años para las de más de 100 a 150 trabajadores y trabajadoras y un 1 año para las empresas de más de 150 personas trabajadoras. Asimismo, el citado Real Decreto-ley 6/2019, exige la obligatoriedad de inscripción de los planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

➔ **17/04/2019** - Ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas 

Con efectos de 1 de abril 2019 se produce la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas intransferibles para los nacimientos que se produzcan a partir de esa fecha. Ambos progenitores tendrán derecho a partir del 1 de abril a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo/hija

cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea pero que no son transferibles.

Asimismo el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los 12 meses, con reducción del salario a partir de los 9 meses del menor.

➔ **16/04/2019 - Fundación CERMI mujeres organiza la III Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad** 


La Fundación CERMI Mujeres (FCM) lleva a cabo la III Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad bajo el título "Las mujeres con discapacidad ante el empleo". El objetivo de esta conferencia sectorial es la realización de un proyecto conjunto de acción por parte de las organizaciones más representativas de mujeres con discapacidad de tal forma que se puedan coordinar las actuaciones y actuar con una estrategia común para mejorar las condiciones de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Durante la jornada, se afirmó que las mujeres con discapacidad en el mercado laboral sufren más exclusión, no solo que la población en general, sino más que los hombres con discapacidad. A la conferencia asistieron la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio; la secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo; el expresidente del Gobierno de España, José Luis Rodríguez Zapatero; y la vicepresidenta ejecutiva de la Fundación CERMI Mujeres, Ana Peláez.

➔ **15/04/2019 - Realización de una encuesta por Adecco con motivo del Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad** 


La empresa Adecco ha encuestado a 1000 trabajadoras y trabajadores en activo de nuestro país para conocer su situación en relación a la conciliación y saber si sus empresas la favorecen. Los resultados revelan que el 67,8% tiene problemas para conciliar su jornada laboral con la vida personal y/o familiar. Dicho porcentaje aumenta al 81,2% en referencia a mujeres con hijos e hijas y/o cargas familiares.

➔ **12/04/2019 - Banco Santander, empresa perteneciente a la Red DIE, participa en la presentación del proyecto "Conquistando la Igualdad"** 

Womentalia, red de mujeres profesionales y emprendedoras para potenciar su carrera profesional y su emprendimiento, ha desarrollado un proyecto llamado "Conquistando la Igualdad". La plataforma, en la que puede participar cualquier persona con solo cumplimentar el registro, fomenta el debate público sobre cuestiones de interés relacionadas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Basta con compartir una idea que promueva la igualdad en cualquier ámbito y, a partir de ahí, dichas ideas serán evaluadas por expertos y expertas para promover su implantación por órganos con capacidad de decisión, como las administraciones públicas o el comité de dirección de las empresas. En el acto de presentación del proyecto han participado la secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, así como la vicepresidenta y consejera delegada de Banco Santander España.

➔ **11/04/2019 - Reale Seguros y Calidad Pascual, empresas pertenecientes a la Red DIE, participan en la jornada 'Conciliación, Next Generation'** 

Con motivo del Día de la Conciliación, Fundación Másfamilia ha celebrado la jornada 'Conciliación, Next Generation' con el objeto de concienciar y potenciar el liderazgo sobre el papel que asumen las entidades con el certificado efr (certificado en conciliación de la vida familiar y laboral) con un nuevo concepto de corresponsabilidad en un entorno laboral y social en constante cambio. La jornada contó con la presencia de Alfredo Nuñez, director de Personas y Transformación de Reale Seguros y Joseba Arano, Director de gestión ética, responsable y excelente de Calidad Pascual, ambas empresas pertenecientes a la Red DIE.

➔ **10/04/2019 - El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua concede subvenciones a empresas y entidades sin ánimo de lucro** 

La Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales ha publicado la ORDEN FORAL 19E/2019 de 27 de febrero, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a conceder por el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua en el año 2019, a empresas y entidades sin ánimo de lucro con actividad en la Comunidad Foral de Navarra para la implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres. La convocatoria tiene como objetivo impulsar y apoyar el compromiso de las empresas y entidades sin ánimo de lucro navarras con la igualdad. La subvención se concederá para el desarrollo y la elaboración de primeros planes. Las ayudas máximas que podrán obtenerse oscilarán entre los 6.000 y 10.000 euros, dependiendo del tamaño de la empresa y de la valoración obtenida por el proyecto presentado. El plazo de solicitud finaliza el 8 de mayo.

➔ **09/04/2019 - Orange y Endesa, empresas pertenecientes a la Red DIE, participaron en el III Encuentro "Málaga Concilia"** 

El Área de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Málaga organiza el III Encuentro "Málaga Concilia", enmarcado dentro de las iniciativas de formación y sensibilización. El objetivo fundamental del evento es ser un punto de encuentro para el intercambio de conocimientos, ideas y experiencias sobre las dificultades para la conciliación de la vida laboral y personal y las diferentes medidas que las empresas desarrollan. En la mesa redonda del encuentro

➔ **08/04/2019** - Grupo Hefame, empresa perteneciente a la Red DIE, se incorpora en la red de "Empresas libres de violencia de género" de la Región de Murcia [📄](#)

La red de "Empresas libres de violencia de género" es una iniciativa promovida por la Región de Murcia que ha reconocido el compromiso de Hefame, empresa perteneciente a la Red DIE, con el desarrollo de políticas de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

➔ **05/04/2019** - Publicación de la resolución de la Comunidad Foral de Navarra [📄](#), por la que se procede a la apertura de plazo de acreditación para prestar servicios de asistencia o consultoría técnica externa para el desarrollo de planes de igualdad.

El Boletín Oficial de Navarra publica la resolución 83/2019, de 27 de febrero, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se procede a la apertura de plazo de acreditación de personas, empresas o entidades para prestar los servicios de asistencia o consultoría técnica externa para el desarrollo de proyectos de ejecución de acciones previstas en planes de igualdad de entidades sin ánimo de lucro y empresas. La solicitud y documentación para la acreditación se presentará en el plazo de 10 días naturales a partir del 4 de abril de 2019.

➔ **05/04/2019** - Publicación del "Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico" [pdf](#) [📄](#)

La Secretaría de Estado para el Avance Digital, del Ministerio de Economía y Empresa ha sido la encargada de elaborar el "Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico". Se trata de un estudio acerca de la brecha de género digital en nuestro país y posee el objetivo de poner en valor la figura de las mujeres en el mundo digital, así como de proponer soluciones para revertir la brecha de género existente.

➔ **04/04/2019** - Unión de Mutuas, empresa perteneciente a la Red DIE, recibe el premio Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo [📄](#)

Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N°267 ha recibido el premio a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo 2019 en la categoría de empresa de más de 250 personas trabajadoras, concedido por el Ayuntamiento de Barcelona. Este premio tiene como objetivo reconocer, promover y divulgar la labor de aquellas empresas y organizaciones comprometidas en mejorar la gestión del tiempo para una mayor conciliación de la vida laboral y personal.

➔ **03/04/2019** - Estudio sobre los beneficios económicos de la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de la Unión Europea (UE) [📄](#)

El Instituto Europeo de Género (EIGE) ha publicado un estudio sobre los beneficios económicos de la igualdad que, con carácter general, muestra que una mayor igualdad entre mujeres y hombres llevaría a:

- ➔ Alcanzar 6,3 y 10,5 millones de empleos adicionales en 2050, de los cuales, alrededor del 70% estarían ocupados por mujeres
- ➔ Un impacto positivo del PIB, incluyendo aumentos en el PIB per cápita de hasta casi el 10% en 2050
- ➔ Una tasa de empleo que podría alcanzar casi el 80%

El nivel de beneficios económicos varía considerablemente entre los Estados miembros, ya que algunos países experimentan un aumento de aproximadamente el 4% del PIB y otros superan el 10%.

La mejora de las medidas de igualdad también podría ayudar a abordar los desafíos demográficos para la UE, como el envejecimiento de la población. Los resultados de este estudio incluyen además las siguientes publicaciones:

- ➔ Informe sobre la aplicación empírica del modelo [📄](#)
- ➔ Documento informativo sobre el marco teórico y el modelo [📄](#)
- ➔ Hoja informativa sobre el marco teórico y el modelo [📄](#)
- ➔ Impactos económicos de la igualdad de género en el contexto de la política de la UE [📄](#)
- ➔ Impactos económicos de la igualdad de género [📄](#)
- ➔ Revisión bibliográfica: evidencia existente sobre los beneficios sociales y económicos de la igualdad de género y los enfoques metodológicos [📄](#)
- ➔ Perspectivas de la UE y los Estados miembros de la UE [📄](#)
- ➔ Cómo la igualdad de género en la educación STEM conduce al crecimiento económico [📄](#)
- ➔ Cómo el cierre de la actividad de género en el mercado laboral y las brechas salariales conduce al crecimiento económico [📄](#)

➔ **02/04/2019** - Enagás, Reale Seguros y Red Eléctrica, pertenecientes a la Red DIE, se adhieren al Código de EJE&CON comprometiéndose con sus principios y recomendaciones [📄](#)

El Código de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de

las Empresas de la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s (EJE&CON) se creó con el objeto de facilitar a las organizaciones españolas la adopción de medidas concretas que les permitan mejorar su competitividad y sus resultados, aflorando el “talento sin género” y facilitando el acceso de mujeres a los puestos de alta dirección, comités de dirección y consejos de administración en igualdad de condiciones y similar proporción a la de los hombres. Entre las empresas que han sido distinguidas en esta ocasión se encuentran tres entidades pertenecientes a la Red DIE: Enagás, Reale Seguros y Red Eléctrica.

➔ **01/04/2019** - Banco Santander, perteneciente a la Red DIE lanza la campaña Generación 81 para conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres [📄](#)

Desde el Banco Santander se lanza la campaña Generación 81 para dar visibilizar a modelos de referencia femeninos, romper estereotipos de género, aportar formación financiera y promover la carrera profesional y el emprendimiento. Todo ello, apoyado por una completa oferta de valor pensada para hacer más fácil el día a día y lograr la gestión efectiva del tiempo, el trabajo, las finanzas, la salud y la familia.

➔ **01/04/2019** - Mutualia, empresa de la Red DIE, premia a las empresas que promueven la igualdad de género [📄](#)

La última edición de los Premios Mutualia, empresa de la Red DIE, se ha premiado, por primera vez y de forma exclusiva e independiente, el esfuerzo y las buenas prácticas que han desarrollado varias empresas en la promoción de la igualdad de género.

Marzo

➔ **29/03/2019** - Aqualia, empresa de la Red DIE reivindica #EmpleoParaTodas en sus Diálogos por la Igualdad [📄](#)

Aqualia, en el Día Internacional de las Mujeres, lanza los Diálogos por la Igualdad, un espacio enmarcado en la campaña #AqualiaIgualdad, que recoge los encuentros celebrados en Santander, Lleida, Jerez y Madrid en torno a la innovación como palanca para avanzar hacia la igualdad de género.

➔ **29/03/2019** - Indra, empresa de la Red DIE, muestra el poder transformador del talento femenino [📄](#)

Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, ha celebrado el Día Internacional mostrando el poder transformador del talento femenino en un Hack Day de impacto global. Este evento ha reunido a más de 100 jóvenes universitarias y estudiantes de FP para que aporten sus ideas con el fin de mejorar el mundo mediante la tecnología. Al evento se han sumado 30 tecnólogas de Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú en la primera edición de este Hack Day en Latinoamérica. Los seis equipos formados por cinco mujeres en cada país participante han presentado sus ideas para dar respuesta mediante la tecnología a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la ONU.

➔ **28/03/2019** - El Consejo de Gobierno Vasco aprueba la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública [📄](#)

El Consejo de Gobierno Vasco ha aprobado la instrucción por la que se incorporan cláusulas para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca. Esta instrucción se enmarca en la “Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi”, que fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los cinco países europeos con menor brecha salarial. Éste, sin duda, es un paso relevante. Los órganos de contratación van a incorporar en los pliegos de contratación criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de, al menos, del 5% del total del baremo. Algunos criterios que se valorarán son:

- ➔ Garantizar el 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados durante toda la prestación contractual
- ➔ Contratar mujeres en todas las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato (si existiera deber de subrogación)
- ➔ Adoptar políticas de igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato
- ➔ Aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecute el contrato

➔ **27/03/2019** - El Consell de l'Advocacia Catalana (CICAC) pone en marcha un Plan de igualdad y no discriminación a nivel colegial y profesional [📄](#)

El Consell de l'Advocacia Catalana ha puesto en marcha el Plan de igualdad de la Abogacía bajo el lema ‘Tenemos un plan, tenemos un propósito: Abogacía en Igualdad’. Este Plan de igualdad tiene como objetivo lograr la aplicación de medidas de igualdad y de no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito colegial y profesional. El documento, elaborado desde la Comisión de Violencia de Género e Igualdad del Consell, se ha presentado en el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Entre las medidas que propone el Plan destacan la promoción de un lenguaje inclusivo, la visibilización de las mujeres abogadas, la formación para una actuación letrada con perspectiva de género o asegurar la toma de decisiones con esta perspectiva, entre otras. El plan incluye un protocolo específico para la prevención y abordaje

del acceso y la violencia en relación al personal de los Colegios, y otro para el funcionamiento de un canal de quejas y denuncias por situaciones de discriminación por razón de género que puedan sufrir los y las profesionales de la abogacía, tanto con respecto a los despachos donde desarrollan su tarea, entre compañeros y compañeras, o por parte de un órgano judicial, fiscalía o policial.

➔ **26/03/2019 - Aragón: convocatoria para empresas y entidades interesadas en implantar un Plan de igualdad** [📄](#)

CEOE Aragón, con el apoyo y financiación del Gobierno de Aragón, realiza convocatorias anuales para empresas que quieran implantar planes de igualdad, así como otras actuaciones voluntarias. La convocatoria correspondiente al 2019 se ha abierto recientemente, y está dirigida a empresas y entidades aragonesas de cualquier tamaño y sector de actividad, que quieran diseñar y aplicar medidas o planes de igualdad en el ámbito laboral.

➔ **25/03/2019 - La Comisión Europea publica su Informe 2019 sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UE** [📄](#)

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Comisión ha publicado su informe de 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE. El informe muestra algunos avances en materia de igualdad de género, pero las mujeres siguen enfrentándose a desigualdades en muchos ámbitos:

- ➔ La tasa de empleo de las mujeres en la UE alcanzó su nivel histórico más alto en 2017 con un 66,4%, pero la situación difiere de un Estado miembro a otro
- ➔ Las mujeres corren más riesgo de caer en la pobreza y sus salarios son, por término medio, un 16 % más bajos que los de los hombres
- ➔ Las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en los Parlamentos y en el Gobierno
- ➔ El techo de cristal sigue siendo una realidad en el mundo empresarial y solo el 6,3 % de los puestos de consejero/a delegado/a en grandes empresas que cotizan en bolsa en la UE están ocupados por mujeres

➔ **22/03/2019 - Publicación de la Ley de Cantabria 2/201, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** [📄](#)

El Boletín Oficial de Cantabria (BOC) publicó el pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, la ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, tras haber sido aprobada por el Parlamento de Cantabria con un amplio consenso. La nueva normativa, que se compone de 154 artículos recoge entre sus novedades el registro y depósito de planes de igualdad. Así, en su disposición adicional octava recoge que *“la Consejería competente en materia de trabajo y empleo iniciará los procedimientos administrativos necesarios para crear el Registro Autonómico de Planes de Igualdad, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley”*.

➔ **21/03/2019 - IKEA España, empresa perteneciente a la Red DIE, anuncia su compromiso de alcanzar una brecha salarial 0 en 2020** [📄](#)

Con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, IKEA España en España anuncia su compromiso de alcanzar una brecha salarial 0 en el año 2020. Es una meta asumida también por la compañía a nivel global como reflejo de su apuesta por las personas y la igualdad de oportunidades, sin que el sexo ni ninguna otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

➔ **20/03/2019 - Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, destaca la importancia de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género** [📄](#)

Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, ha participado en una jornada organizada por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), dentro de las actividades de la Escuela de Formación Específica del Catálogo de Formación del organismo de la Comunidad de Madrid sobre las camareras de piso, su situación laboral, personal y el reconocimiento de sus patologías. En esta jornada, la subdirectora general de Prevención, Calidad y Comunicación Natalia Fernández Laviada, presentó la ponencia *“Género y prevención ¿dos conceptos divergentes?”*, en la que se hizo referencia a datos del proyecto INGEPRE, donde ha participado Fraternidad-Muprespa. En este proyecto se destaca que, aunque las empresas reconocen mayoritariamente la importancia de contar con medidas de igualdad en sus planes de prevención de riesgos laborales, la realidad es que se ciñen estrictamente a lo que exige la ley, y muchas de las especificidades, lo son, exclusivamente, por causa de las diferencias biológicas (embarazo o lactancia). Otra de las carencias más significativas en estos planes, es la ausencia de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y la falta de análisis de datos desagregados por sexo de siniestralidad o absentismo.

➔ **19/03/2019 - Banco Santander, empresa perteneciente a la Red DIE, organiza el evento Santander Women Summit** [📄](#)

El 29 y 30 de marzo, se celebrará en Madrid el Santander Women Summit, un evento patrocinado por Banco Santander, empresa perteneciente a la Red DIE, que tiene como objetivo defender la equiparación real de derechos entre mujeres y hombres. Concretamente, el 30 de marzo se llevará a cabo dentro del evento el *WON Connection by Explorer*, un *speed dating* de

➔ **18/03/2019** - Abierta la convocatoria para participar en el proyecto Open Data Mujeres Canarias



El proyecto Open Data Mujeres, impulsado por el Gobierno de Canarias, posee como objetivo fomentar la conciliación y la corresponsabilidad. Consta de tres acciones concretas, todas ellas basadas en los datos abiertos sobre mujeres, igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad:

- ➔ Expedición de datos: evento innovador y participativo que permite identificar, medir, entender y encontrar soluciones a un problema
- ➔ Reto de visualización: convocatoria a la que puede presentarse cualquier persona con interés para crear gráficos y cualquier visualización a partir de datos abiertos
- ➔ Exposición virtual: creación de una web a partir de las visualizaciones presentadas en el reto

Actualmente, se encuentra abierta la pre-inscripción al reto de visualización de datos

➔ **15/03/2019** - El Gobierno de la Región de Murcia presenta la Estrategia para Eliminar la Brecha Salarial 2019-2021

La Estrategia para Eliminar la Brecha Salarial 2019-2021 del Gobierno de la Región de Murcia cuenta con un total de 36 medidas, algunas de las cuales ya se están ejecutando. Dentro de esta Estrategia se incluyen medidas generales como el distintivo de igualdad en la empresa, los premios regionales a las buenas prácticas de igualdad o la creación de un Observatorio de Negociación Colectiva. Asimismo, las empresas que tengan implantados planes de igualdad partirán con ventaja a la hora de acceder a subvenciones y contratos públicos.

➔ **14/03/2019** - Publicación del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación

El Consejo de Ministros y Ministras aprobó el 1 de marzo de 2019 el *Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación*, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad

El Real Decreto-ley, que será remitido a las Cortes Generales para su convalidación, prevé, entre otras, las siguientes medidas: ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menores para equiparar progresivamente a ambos/as progenitores/as; reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; ampliar la obligatoriedad de elaboración de planes de igualdad para empresas de más de 50 personas trabajadoras; inscripción obligatoria de los planes de igualdad en el Registro de planes de igualdad de las empresas (que se desarrollará reglamentariamente); y la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

➔ **13/03/2019** - Celebración de la entrega de los Premios Concilia Córdoba 2019

Concilia Córdoba es un reconocimiento a las organizaciones laborales privadas (empresas, instituciones y asociaciones empresariales), con sede en la ciudad de Córdoba, que estén impulsando el uso de medidas de conciliación, así como fomentando la corresponsabilidad, para garantizar el acceso y la permanencia en el empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Las entidades galardonadas se han clasificado en las categorías de micro empresa, empresa pequeña y empresa mediana.

➔ **12/03/2019** - Valencia pone en funcionamiento el "Buzón violeta"

El Ayuntamiento de Valencia ha puesto en marcha, a través de la Concejalía de Empleo, el servicio Buzón Violeta. Se trata de una nueva herramienta de lucha contra la discriminación laboral por razón de sexo que permitirá tener un control exhaustivo y un seguimiento de las denuncias por cuestiones como la calidad del empleo femenino, la no discriminación en el trabajo y la conciliación laboral de hombres y mujeres. El Buzón Violeta funcionará gracias a la puesta en marcha de la Unidad de Igualdad de València Activa y será atendido por seis agentes de la Unidad de Igualdad.

➔ **11/03/2019** - El Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM) establece un "Sello de Buenas Prácticas en Igualdad entre Hombres y Mujeres"

El Plan de Igualdad de Género que ha elaborado el colegio madrileño para el periodo 2018-2022 incluye una medida destinada a otorgar un "Sello de Buenas Prácticas en igualdad entre mujeres y hombres" a aquellos despachos o departamentos jurídicos de empresa que mantengan *"una correcta relación en materia de igualdad con las letradas y los letrados que trabajen en el mismo"*. El reconocimiento, que se entregará anualmente, atenderá a criterios como que se cumpla la igualdad salarial entre mujeres y hombres y se realice la promoción interna de todo el personal y en todos los departamentos.

➔ **08/03/2019** - Philips Ibérica, Grupo Ilunion, Mutua Madrileña y J&A Garrigues, empresas pertenecientes a la Red DIE, han sido galardonadas en los I Premios a la Responsabilidad Social


La Comunidad de Madrid ha celebrado la I Edición de los Reconocimientos a la Responsabilidad Social en el ámbito del Empleo. Estos galardones reconocen a las empresas y organizaciones que adoptan medidas que contribuyen a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. Cuatro empresas pertenecientes a la Red DIE han sido galardonadas:

- ➔ Philips Ibérica (Premio a la Empresa de más de 50 trabajadores)
- ➔ Grupo Ilunion (Mención Diversidad en la Plantilla)
- ➔ Mutua Madrileña (Mención Lucha contra la Violencia de Género)
- ➔ J&A Garrigues (Mención Igualdad en la Empresa)

➔ **07/03/2019** - Apertura del plazo de solicitud para el “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”



La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ha publicado la Orden de 13 de febrero de 2019 por la que se convoca la concesión del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, correspondiente al año 2019. El objeto de esta convocatoria es reconocer las iniciativas y la labor de las empresas que trabajan y luchan por la igualdad. El plazo de presentación de candidaturas será de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, es decir, las entidades murcianas podrán presentar su candidatura hasta el 16 de abril..

➔ **06/03/2019** - Celebración del encuentro “Mujeres y Liderazgo: combatiendo las brechas de género” 

El pasado 25 de febrero tuvo lugar el encuentro “Mujeres y Liderazgo: combatiendo las brechas de género”, inaugurado por la vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo, y en el que han participado alrededor de 80 directivas de 60 empresas y organizaciones, la mayoría participantes del proyecto “Talentia 360. Mujeres Directivas”. El acto, marcado por la reivindicación de la presencia del talento femenino en los puestos de responsabilidad, finalizó con la intervención de la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, que ha destacado que “*el trabajo de las empresas se sostiene sobre el trabajo doméstico*”.


➔ **01/03/2019** - Publicación del informe ClosinGap “Analizando el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la conciliación” 

La iniciativa ClosinGap ha presentado el Resumen Ejecutivo de la Brecha en la Conciliación del mes de febrero, que recibe el nombre de “Analizando el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la conciliación”. El informe ha desvelado que las españolas dedican de media casi dos horas más al día que los hombres para realizar las tareas del hogar y cuidados familiares.

Febrero

➔ **28/02/2019** - Publicación del estudio “Responsabilidad Familiar Corporativa de la Comunidad de Madrid” 

Dentro de la jornada “Sostenibilidad empresarial y felicidad personal: ¿complementariedad o contraposición?” se ha presentado el estudio “Responsabilidad Familiar Corporativa de la Comunidad de Madrid” llevado a cabo por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE, con la colaboración de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid y la Fundación Alares. Entre las principales conclusiones a destacar, el estudio refleja que el 61% de los trabajadores y las trabajadoras en la Comunidad de Madrid cree que su entorno laboral dificulta la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar. En concreto, el 47% de mujeres y el 32% de hombres sienten que su empresa les presiona para trabajar más allá de lo establecido o se espera que antepongan el trabajo a la familia.


➔ **27/02/2019** - Publicación del informe “Working conditions: Parental and paternity leave –Uptake by fathers” 

En el mes de febrero se ha publicado un informe de Eurofound sobre permisos parentales y de paternidad. Dicho informe ofrece una visión general de las características principales de los diversos acuerdos de permisos para padres, incluida información sobre la duración, la compensación, la elegibilidad y el número beneficiarios. A pesar de las desigualdades y la falta de estadísticas coherentes, el informe concluye que se ha avanzado en el aumento del número y la proporción de padres que están optando a permisos de paternidad.

➔ **26/02/2019** - Jornada de análisis de experiencia y trabajo en materia de igualdad de las cooperativas de Castilla-La Mancha 

Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha ha celebrado una jornada para mostrar la experiencia y los trabajos realizados por las cooperativas en materia de igualdad. Actualmente Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha participa en el convenio de colaboración que mantiene Cooperativas Agro-alimentarias de España con el Instituto de la Mujer con el fin de reforzar y consolidar el Programa de emprendimiento y fomento de la mujer en los órganos de decisión de las sociedades del sector agroalimentario. Esta jornada se enmarca dentro de

este convenio de colaboración y ha tenido como objetivos informar a las personas asistentes de las líneas de trabajo en materia de Igualdad programadas para 2019, además de dar a conocer los distintos programas en los que está trabajando el Instituto de la Mujer y conocer de primera mano cómo se está trabajando en esta materia desde la Federación de Cooperativas de Andalucía y una cooperativa andaluza.

➔ **25/02/2019 - Celebración del I Encuentro de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Castilla-La Mancha** 

El pasado 11 de febrero se celebró el I Encuentro de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Castilla-La Mancha. Esta jornada tenía como objetivo potenciar y poner en valor el papel de la mujer en el ámbito de la empresa privada, pero también visibilizar el empoderamiento de la mujer en el ámbito rural. El encuentro fue presenciado por empresarias y ejecutivas de la región, abordándose los retos a los que se enfrentan y pudiendo compartir sus experiencias y reflexiones.

➔ **22/02/2019 - Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, potencia el talento femenino celebrando el II Hack Day** 

Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, organiza una jornada sobre innovación dirigida a mujeres estudiantes de titulaciones tecnológicas para fomentar su creatividad y ayudarlas a generar ideas innovadoras basadas en tecnología que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Las participantes trabajarán en equipos desarrollando ideas de negocio, contando con el apoyo de una joven profesional y una gerente de la empresa.

Las jóvenes interesadas en participar en el II Indra Hack Day pueden presentar su candidatura hasta el 28 de febrero enviando un correo electrónico con su currículum y sus motivaciones a la dirección hackday@indra.es.

➔ **21/02/2019 - Publicación del informe Científicas en Cifras 2017** 

El pasado 11 de febrero, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, fue presentado el informe Científicas en Cifras 2017 por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). Dicho informe ha sido publicado con el objetivo de identificar la brecha de género en el ámbito científico y adoptar nuevas actuaciones en favor de la igualdad efectiva. Los principales resultados muestran que desde 2009 el número de mujeres que acceden a la carrera investigadora en España, se mantiene en un 39 %. Asimismo, se destaca que la brecha de género es más pronunciada en los cargos de mayor rango y que en la actualidad solo hay ocho rectoras en las 50 universidades públicas españolas.

➔ **20/02/2019 - Celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** 

El pasado 11 de febrero, se celebró el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. En la actualidad, menos del 30 % del personal investigador en todo el mundo son mujeres lo cual demuestra la brecha de género en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Además, las mujeres representan solamente el 20% de los cargos de liderazgo en industrias tecnológicas, así como el 3% de los Premios Nobel entregados hasta el momento.

➔ **19/02/2019 - Publicación del ESADE Gender Monitor 2018** 

El pasado 29 de enero se publicó la tercera edición del Gender Monitor 2018 elaborado por ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas). En su análisis, para el que se ha consultado a más de 500 directivas en relación a las políticas de igualdad de sus compañías, se refleja un incremento en la proporción de aquellas que perciben desigualdad salarial (pasa del 33,51% al 40,82% en 2018), de las que ven un retroceso en el reconocimiento de sus tareas (del 26,18% al 34,01%) y de las que detectan dificultades para la conciliación con la vida laboral y personal (pasa del 27,23% al 46,26% en 2018).


➔ **18/02/2019 - Celebración de la primera mesa de Diálogo Social por la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres** 

El pasado 28 de enero se celebró la primera mesa de diálogo sobre Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta mesa ha estado presidida por la vicepresidenta del Gobierno y ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Carmen Calvo y ha contado con la participación de Magdalena Valerio, ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Antonio Garamendi, presidente de CEOE, Gerardo Cuerva, presidente de CEPYME y los máximos responsables de UGT y de CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo.

➔ **15/02/2019 - Saint-Gobain Placo, empresa de la Red DIE, firma su II Plan de Igualdad** 


Saint-Gobain Placo, empresa perteneciente a la Red DIE, ha firmado su II Plan de Igualdad 2019-2022 el cual incluye avances en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En la firma de dicho Plan de igualdad estuvo presente el Instituto de la Mujer. Desde la creación de la Comisión de Igualdad de la empresa en 2010, la compañía ha

llevado a cabo diversas acciones y colaboraciones para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres de su plantilla, como la firma del Charter de Diversidad en 2015 o la firma del convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en marzo de 2016, a través de la marca "Más mujeres, mejores empresas", como empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres en sus puestos de responsabilidad. Recientemente, la empresa lanzó la Política de Conciliación y Corresponsabilidad con el fin de ayudar a su personal a equilibrar la vida laboral y personal.

➔ **14/02/2019** - La incorporación de la perspectiva de género en las titulaciones catalanas a partir del curso 2020-2021 supone una medida pionera en toda Europa 

A partir del curso 2020-2021, las titulaciones de grado y máster en Cataluña que pasen por un proceso evaluador, deberán tener en cuenta la perspectiva de género en las guías docentes, los programas de las asignaturas, los currículos, y las metodologías, entre otros, con el fin de obtener luz verde para impartir el título.


Gracias a la iniciativa conjunta de la Secretaría de Universidades e Investigación, a través del Consejo Universitario de Cataluña (CIC), y la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU), se ha elaborado el *Marco general para la Incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*, medida pionera en toda Europa, que permitirá estimular el pensamiento crítico del alumnado proporcionándole nuevas herramientas para identificar los estereotipos, normas y roles sociales de género, rehuyendo así, de las interpretaciones parciales.

➔ **13/02/2019** - Publicación del informe "*Resistance in Teleworking. Tactics and Subjectivity in Female Teleworkers*" de la Universitat Oberta de Catalunya 


Según el estudio "*Resistance in Teleworking. Tactics and Subjectivity in Female Teleworkers*", el teletrabajo permite a las empleadas reclamar un espacio propio que les facilita el derecho a ser madres y a desarrollar de forma plena su carrera profesional. El estudio también revela que "una correcta integración laboral del teletrabajo consigue un mejor equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal" y, en consecuencia, un incremento de la calidad de vida de las personas trabajadoras y una mayor productividad laboral. El estudio, ha sido galardonado con el Best Critical Paper Award en el Annual Meeting of the Academy of Management 2018. El estudio concluye que, a escala europea, en general, las mujeres tienden a hacer más teletrabajo desde casa que los hombres, mientras que los hombres hacen más trabajo móvil basado en las TIC. El informe apunta que, entre otras razones, esto puede explicarse por el hecho de que las mujeres utilizan el teletrabajo como una estrategia para la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo se hace hincapié en que trabajar desde casa puede ser todo un riesgo que lleve a las mujeres a dar un paso atrás en su conquista de igualdad.

➔ **12/02/2019** - Presentación del informe "Mujeres jóvenes ante el empleo" 

La Fundación PriceWaterhouse Coopers presentó el informe "Mujeres jóvenes ante el empleo" que reflexiona sobre los nuevos retos del mercado laboral. Entre esos retos, se encuentra el debate sobre las competencias que se necesitarán para acceder a un empleo, entre ellas, lo que implica la digitalización. Además, en el estudio se realiza una reflexión sobre si las personas jóvenes de ambos sexos están adquiriendo, en igual medida, las nuevas competencias demandadas por el mercado laboral o si, por el contrario, la diferencia en su desarrollo podría constituir un nuevo factor que agrave la especial vulnerabilidad que padecen las mujeres jóvenes.

➔ **11/02/2019** - 300 mujeres de Policía Nacional y Guardia Civil participan en el Programa Talentia 360, programa de liderazgo del Instituto de la Mujer 


El objetivo del programa Talentia 360. Mujeres Directivas, del Instituto de la Mujer y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, es la formación, desarrollo profesional, liderazgo, visibilización del talento femenino y promoción de mujeres a puestos de toma de decisiones. En esta I Edición, han participado un total de 300 mujeres del Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil. La finalidad es contribuir a corregir la escasa participación de mujeres en ambos cuerpos, especialmente en los altos mandos. Corregir este evidente desequilibrio e incrementar la presencia de mujeres en todas las escalas y destinos es lo que ha llevado al Instituto de la Mujer y a las Direcciones Generales de la Policía y la Guardia Civil a diseñar un programa específico para mujeres, enmarcado dentro de las acciones previstas en el artículo 11 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que pretende contribuir a hacer efectivo el derecho a la Igualdad conforme a lo establecido en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

➔ **08/02/2019** - Valencia trabaja por un mercado laboral sin desigualdad a través del programa #TreballemIguals 

Bajo el lema "¿Quién dijo que las mujeres no pueden acceder a todas las profesiones?" el Ayuntamiento de Valencia pretende desmontar estigmas a los que muchas mujeres se tienen que enfrentar a la hora de buscar un puesto de trabajo. #TreballemIguals es la Plataforma de Valencia Activa que promueve, a través de nuevos servicios y programas, el trabajo de las mujeres valencianas. Está dirigido a mujeres desempleadas, en mejora de empleo, trabajadoras que quieren promocionar y a aquellas que quieren emprender. El objetivo de este plan es

combatir la desigualdad en el mercado laboral. Para lograrlo se podrán en marcha una serie de acciones y plataformas con las que se prevé beneficiar a 1.600 mujeres valencianas.

Enero

- ➔ **31/01/2019** - **Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, presenta el proyecto INGEPRE de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género** 


En el marco del Convenio de Colaboración entre Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales y el Instituto Asturiano de la Mujer se ha llevado a cabo el proyecto INGEPRE. Este proyecto se dirige a destacar acciones e impulsar iniciativas prácticas y soluciones preventivas en los sectores laborales del Principado de Asturias que tienen mayor siniestralidad femenina.

- ➔ **30/01/2019** - **Tres empresas pertenecientes a la Red DIE incluidas en el Índice Bloomberg Gender Equality 2019** 


Las empresas Banco Santander, BBVA y Enagás, pertenecientes a la Red DIE, han sido incluidas en el Índice Bloomberg Gender Equality 2019. Este índice analiza 230 compañías, pertenecientes a 10 sectores distintos y se centra en evaluar cuatro aspectos concretos: estadísticas de género, políticas, compromiso de la comunidad y productos. Entre los resultados obtenidos se destaca que entre 2014 y 2017 el porcentaje de mujeres en puestos de dirección alcanza un 40%.

- ➔ **29/01/2019** - **Concesión del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad” correspondiente al año 2018** 

La Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, concede el distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad” correspondiente al año 2018 a las empresas que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

- ➔ **28/01/2019** - **La Comisión Europea pone en marcha una consulta pública para recabar información sobre el impacto de las normas sobre igualdad salarial de la UE** 


La consulta pública es una de las muchas acciones del Plan de acción de la Comisión Europea para hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se puso en marcha en noviembre de 2017. Este plan de acción es un resultado de la Recomendación sobre transparencia salarial de 2014, que sensibilizó a la opinión pública sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y animó a las empresas a revisar sus sistemas de retribución. La consulta pública recabará las aportaciones de los agentes políticos y sociales, investigadores y ciudadanía en general para encontrar la manera de aplicar de manera efectiva y hacer cumplir el principio de igualdad de retribución. La consulta, a la que se puede responder en cualquier idioma oficial de la UE, es accesible desde la página web de la Comisión Europea y estará abierta hasta el 5 de abril.

- ➔ **25/01/2019** - **La Audiencia Nacional condena a Michelin por reducir las pagas extraordinarias de su personal por las bajas de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia** 


Desde la década de los setenta del pasado siglo, la empresa de fabricación de neumáticos venía abonando a su plantilla las tres pagas extras anuales íntegras, independientemente de si se encontraban en situación de baja o no, lo que ha pasado a constituir un “derecho adquirido” que “no es modificable”. La compañía dejó de pagar estas pagas extraordinarias el pasado julio de 2018 a aquellas personas trabajadoras en situación de baja por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia debido a que al incluir la prestación de Seguridad Social percibida por estas personas en situación de baja más el complemento adicional que aportaba la empresa, daba como resultado unos ingresos superiores a los que percibe una persona trabajadora en activo. Aunque este hecho constituye una condición más beneficiosa en el contrato de trabajo, la Audiencia Nacional entiende que se trata de un derecho adquirido que supone un incentivo a la conciliación de la vida laboral y personal.

- ➔ **24/01/2019** - **Aprobado el proyecto de Ley Foral de igualdad entre mujeres y hombres** 


El pasado 26 de diciembre de 2018 fue aprobado el proyecto de Ley Foral de igualdad entre mujeres y hombres. Esta ley foral tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra, en todos los ámbitos y etapas de la vida, sea real y efectivo. Con el impulso de esta nueva norma se pretende promover un cambio de valores que fortalezcan la posición social, económica y política de las mujeres, favoreciendo su autonomía y empoderamiento, además de eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la evolución hacia una sociedad más libre, justa, democrática y solidaria. Este proyecto integra la transversalidad del principio de igualdad como un mecanismo que sirva para garantizar el derecho a la igualdad y sitúa, como un eje prioritario, el empoderamiento de las mujeres. La norma contiene 63 artículos estructurados en cinco títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

- ➔ **23/01/2019** - **Fundación ONCE, perteneciente a la Red DIE, presenta la “Guía para un uso no sexista del lenguaje”** 

Fundación ONCE presenta la "Guía para un uso no sexista del lenguaje", incluyendo una mirada especial al empleo y la discapacidad, documento elaborado con el apoyo del Fondo Social Europeo que pretende facilitar que el modo en el que nos referimos al mundo que nos rodea sea verdaderamente inclusivo. Los objetivos de dicha guía son: visibilizar y detectar el uso sexista del lenguaje; ofrecer diferentes estrategias y soluciones prácticas para evitar el sexismo lingüístico; facilitar fórmulas concretas para sustituir el lenguaje sexista por uno más inclusivo; aportar una herramienta útil y práctica para resolver las dudas; contribuir al reconocimiento de la realidad; familiarizar a quienes lean la guía con las estrategias no sexistas que posee la lengua, evitando la ambigüedad de ciertos mensajes sin contradecir las normas gramaticales, y mejorar las relaciones a través del lenguaje para escribir y hablar con precisión y transformar el sexismo.

➔ **22/01/2019 - Cajamar, empresa de la Red DIE, Almur y el Ayuntamiento de Almería firman un acuerdo para impulsar planes de igualdad en empresas de menos de 30 personas en plantilla** 

Cajamar, una de las empresas pertenecientes a la Red DIE, la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería y el Ayuntamiento de Almería ha suscrito un convenio de colaboración para la puesta en marcha de un Servicio de información, asesoramiento, elaboración y seguimiento de Planes de Igualdad a todas las empresas de la ciudad de Almería de menos de 30 personas en plantilla que lo soliciten. Este acuerdo responde al compromiso municipal de potenciar la igualdad de entre mujeres y hombres en el municipio y se enmarca dentro de los objetivos del I Plan Municipal de Servicios Sociales Comunitarios y del III Plan de Igualdad (2015-2019).

➔ **21/01/2019 - Castilla y León: 14 nuevas empresas obtienen el "Distintivo Óptima" como reconocimiento a la implantación de medidas de igualdad** 

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León ha concedido a 14 empresas de la Comunidad, que acumulan una plantilla de 4.202 personas, la distinción ÓPTIMA por su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De esta forma, estas 14 empresas pasan a engrosar una lista de la que ya forman parte 84 empresas de la Comunidad. Entre las medidas puestas en marcha por estas empresas destacan la aprobación e implantación de medidas o planes de igualdad, contar con responsables o comités de igualdad en la plantilla, lograr acuerdos con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en las medidas implantadas, así como tener un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

➔ **18/01/2019 - El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y AJE fomentan planes de igualdad en el ámbito de las empresas de la Comunidad Autónoma** 


El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Asociación de Jóvenes Empresarias y Empresarios de la Comunidad Autónoma (AJE) han defendido la necesidad de seguir fomentando los planes de igualdad en el ámbito de las empresas, apostar por ofrecer una mayor "visibilidad" a las mujeres empresarias, e impulsar un mayor asesoramiento al emprendimiento femenino, especialmente en las zonas rurales. Estos han sido algunos de los objetivos expuestos en la Jornada "Un paso más hacia la igualdad de género", organizado por AJE en colaboración con el Gobierno de Castilla-La Mancha. Esta jornada ha contado con diferentes conferencias como "Desmontando y reconstruyendo la masculinidad" o "Las ventajas de implantar un Plan de igualdad".

➔ **17/01/2019 - El Ayuntamiento de Arganda del Rey presenta la Campaña de Corresponsabilidad Empresarial** 

En el marco del desarrollo del V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Arganda del Rey se presenta una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad empresarial. Los objetivos de esta campaña son sensibilizar a la ciudadanía y, especialmente a las empresas del municipio, sobre la conciliación y la corresponsabilidad empresarial, prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y fomentar la implantación de planes de igualdad en las empresas, con la incorporación de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Para su consecución se pone en marcha una campaña de información e intervención con la población y el empresariado, mediante la distribución de una guía dirigida al empresariado local, donde se exponen los beneficios y pautas para la incorporación de medidas de corresponsabilidad. La campaña incluye un tríptico informativo dirigido a toda la población que se distribuirá en todas las instalaciones y centros municipales.

➔ **16/01/2019 - Ibermutuamur, empresa de la Red DIE, crea una unidad de asistencia a víctimas de violencia de género** 

Ibermutuamur, empresa perteneciente a la Red DIE, ha creado su nueva Unidad de Asistencia a Víctimas de Violencia de Género y la Guía Informativa de Derechos Laborales y de Seguridad Social reconocidos a las empleadas víctimas de violencia de género. El objetivo de esta Unidad es facilitar asesoramiento jurídico-legal y sobre asistencia sanitaria y/o psicológica a la empleada víctima de violencia de género que la pueda precisar, así como proporcionar la información de organismos y asociaciones que puedan garantizar su protección. También mediará (si la víctima así lo requiere) con la Dirección de Recursos Humanos para acogerse a alguno/s de los derechos contenidos en la Guía. La Guía, por su parte, recoge el catálogo de medidas y los procedimientos puestos en marcha por Ibermutuamur para ayudar, apoyar e

➔ **15/01/2019 - Las rectoras españolas suman fuerzas para construir un liderazgo femenino en el sistema universitario** 

Las siete rectoras de las universidades públicas españolas se han reunido en la Universidad Jaume I de Castelló para debatir sobre los retos en materia de género. Así, las rectoras han explicado las labores llevadas a cabo en sus universidades, entre las que destacan la implementación de planes de igualdad y medidas encaminadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal y a incrementar la presencia de mujeres en altos cargos docentes y administrativos, así como en las carreras técnicas, en las que se matriculan mayoritariamente hombres.

➔ **14/01/2019 - Informe “Diagnóstico de género de la profesión médica” de la OMC** 

La Organización Médica Colegial (OMC) ha presentado el informe “Diagnóstico de género de la profesión”, un documento que refleja en datos la situación y las diferencias que se producen entre hombres y mujeres. Una de sus principales conclusiones es que las mujeres ocupan el 20% de los puestos de dirección, aunque son más del 50% de la plantilla. Este trabajo pretende impulsar el debate y las propuestas para que la Salud en España no se pierda el enorme potencial que supone la aportación de las mujeres que ejercen la Medicina.

➔ **11/01/2019 - El Gobierno vasco aprueba la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial en Euskadi** 

El Consejo de Gobierno ha aprobado la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. En este documento se fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los cinco países europeos con menor brecha salarial. El Plan Operativo para los próximos dos años contiene 4 ejes de actuación, 20 directrices, 60 medidas concretas y una previsión presupuestaria de 283 millones de euros. Los ejes de actuación son los siguientes:

- ➔ Eje 1. Reducir la desigualdad en el salario/hora
- ➔ Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral
- ➔ Eje 3. Educación y sensibilización social
- ➔ Eje 4. Sensibilización empresarial y sindical

➔ **10/01/2019 - El Plan de igualdad de Mantequerías Arias, empresa de la Red DIE, reconocido con una distinción especial en los Premios Menina** 

La Delegación de Gobierno en el Principado de Asturias ha hecho entrega de los Premios Menina, galardones entregados a personas, instituciones o colectivos que se caracterizan por su lucha contra la violencia de género y a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Así, el Plan de igualdad de una de las empresas pertenecientes a la Red DIE, Mantequerías Arias, ha sido reconocido destacándose como uno de sus ejes estratégicos de crecimiento el desarrollo de su equipo. El modelo de gestión de personas de Mantequerías Arias se basa en la igualdad de oportunidades, el trabajo en equipo, la comunicación, el compromiso, la formación continua, el principio de mérito y el desarrollo personal y profesional de su plantilla. Además, apuesta por la atracción y retención del talento, junto a la implementación de políticas activas de seguridad y salud laboral.

